

Aproximación
a la gestión
de la diversidad
cultural en las
empresas
asturianas



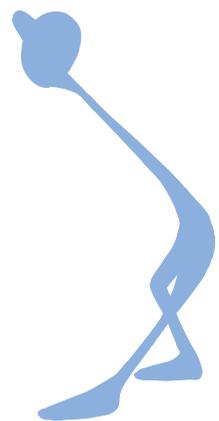
Aproximación a la gestión de la diversidad cultural en las empresas asturianas



Procuradora General
del Principado de Asturias



Este trabajo es fruto de una beca de investigación concedida por la Institución de la Procuradora General del Principado de Asturias.
No obstante, tanto el trabajo realizado como el contenido de estas páginas deben ser atribuidas a sus autores.



COORDINACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:
María José Capellín Corrada

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:
Carolina García Acebal
Trinidad Pascual Fernández
Consuelo Rodríguez Barreiro
Carmen Rosa Guadix
Sonia Segarra Díaz

PROMUEVE ACCEM–ASTURIAS:
Javier Mahía Cordero
Lorena Iglesias Martínez
Marisa Martínez González
Raquel Palacio Torre

PATROCINA:
Institución de la Procuradora General del Principado de Asturias

EDITA:
Institución de la Procuradora General del Principado de Asturias

PROCURADORA GENERAL:
M^ª Antonia Fernández Felgueroso

IMPRIME
Imprenta Narcea, S.L.

DEPÓSITO LEGAL
As-182-10

ÍNDICE

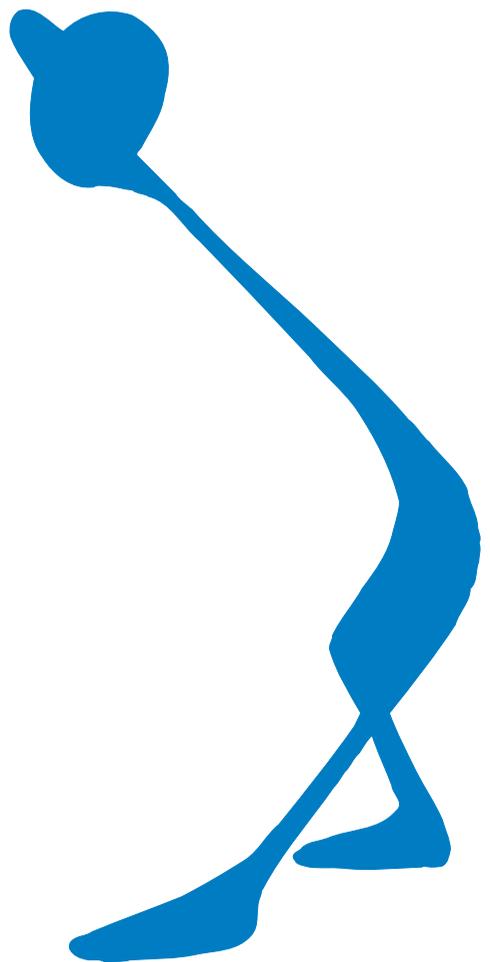
0. Presentación	11
1. Introducción	15
2. El Contexto Mundial	19
3. La Responsabilidad Social Corporativa	31
4. Gestión de la Diversidad	35
5. Metodología	41
6. Análisis de la Muestra	47
6.1. Las Empresas	49
6.2. Los trabajadores inmigrantes	56
7. Resultados	59
7.1. Acceso al empleo	61
7.2. Prejuicios	69
7.3. "Papeles"	71
7.4. Situación laboral	74
7.5. Condiciones laborales	75
7.6. Fidelización del Personal	77
7.7. Percepción por parte del inmigrante de su situación laboral	79
7.8. Promoción	81
7.9. Comunicación en la empresa	84
7.10. Formación	86
7.11. Prevención de riesgos laborales	88
7.12. Conflictividad en las relaciones en la empresa	91
7.13. Gestión de la Diversidad	94
8. Conclusiones	111
9. Glosario	117
10. Apéndices	123
I. Modelos de Gestión de la Diversidad	125
II. Buenas Prácticas en Gestión de la Diversidad	137
11. Anexos	139
O. Declaración UNESCO	142
I. Comunicación Comisión Europea	143
II. Declaraciones y comunicaciones internacionales	149
III. Directiva Europea	151
IV. Cuestionarios	154
12. Bibliografía	185

ÍNDICE de GRÁFICOS

Gráfico 1. Tipo de empresa	49
Gráfico 2. Sectores de las empresas	50
Gráfico 3. Estructura sectorial tejido empresarial español y asturiano	50
Gráfico 4. Origen del personal de las empresas	51
Gráfico 5. Población extranjera en Asturias (por sexos)	51
Gráfico 6. Población extranjera en Asturias (por áreas de procedencia)	51
Gráfico 7. Puestos que ocupan	52
Gráfico 8. Convenio Colectivo propio	52
Gráfico 9. Condiciones laborales	53
Gráfico 10. Comunicación en la empresa	53
Gráfico 11. Uso subcontratación	54
Gráfico 12. Control sobre subcontrata	54
Gráfico 13. Personal extranjero en subcontratas	55
Gráfico 14. Convivencia inmigrantes	56
Gráfico 15. Sectores económicos	57
Gráfico 16. Sectores que ocupan (por sexos)	58
Gráfico 17. Búsqueda de personal	61
Gráfico 18. ¿Cómo entró a trabajar?	62
Gráfico 19. Criterios de selección en E. M. y E. P. (I)	62
Gráfico 20. Criterios de selección en E. M. y E. P. (II)	63
Gráfico 21. ¿Qué valoró la empresa para su contratación?	63
Gráfico 22. Criterios de selección, ¿han limitado tus posibilidades de acceso?	64
Gráfico 23. Criterios de selección, ¿limitan las posibilidades de la población extranjera en general?	65
Gráfico 24. Razones de las E. M y E. P. para la incorporación de inmigrantes	65
Gráfico 25. Razones según los Comités de empresa	67
Gráfico 26. Razones según personal inmigrante	67
Gráfico 27. Dificultades en la contratación de personal inmigrante.	67
Gráfico 28. Preferencias por alguna nacionalidad	69
Gráfico 29. Reticencias por alguna nacionalidad	69
Gráfico 30. Reticencias en la empresa pequeña según nacionalidad/origen	70
Gráfico 31. ¿Documentación en regla?	71
Gráfico 32. Incidencia de la Economía sumergida en el empleo	72
Gráfico 33. Ayuda de la empresa en la regulación	72
Gráfico 34. Dificultades en la regulación	72
Gráfico 35. Conocimiento del personal del convenio colectivo	74
Gráfico 36. Diferencias en condiciones laborales	75
Gráfico 37. Diferencias que existen en desempeño del trabajo	76
Gráfico 38. Existencia o no de estrategias de fidelización	77
Gráfico 39. ¿Qué estrategias de fidelización?	77
Gráfico 40. Grado de satisfacción del personal	79
Gráfico 41. Se ha planteado un cambio de sector	80
Gráfico 42. Se ha planteado un cambio de empleo	80
Gráfico 43. Razones cambio de sector	80
Gráfico 44. Existen posibilidades para la promoción	81
Gráfico 45. Existen posibilidades de promoción	82

Gráfico 46. Criterios de promoción	82
Gráfico 47. Mismos criterios para autóctonos y extranjeros.	83
Gráfico 48. Existen canales de comunicación	84
Gráfico 49. Canales de comunicación	84
Gráfico 50. Dificultades en la comunicación	85
Gráfico 51. La empresa hace formación	86
Gráfico 52. La empresa hace formación	86
Gráfico 53. Diferencias en formación entre autóctonos y extranjeros	87
Gráfico 54. Formación a cargo de la empresa	87
Gráfico 55. Empresa cumple la normativa de riesgos (trabajadores y comités)	88
Gráfico 56. Razones problemas específicos en prevención de riesgos	89
Gráfico 57. Existencia o no de problemas específicos en prevención de riesgos	90
Gráfico 58. Conocimiento (trabajadores) normativa de prevención de riesgos	90
Gráfico 59. Percepción de los conflictos en la empresa pequeña	91
Gráfico 60. Percepción de los conflictos en la empresa mediana y grande	92
Gráfico 61. Conflictos externos (empresas)	92
Gráfico 62. Conflictos externos (comités)	93
Gráfico 63. Medidas internas de Responsabilidad Social	94
Gráfico 64. Existen medidas de Gestión de la Diversidad	95
Gráfico 65. Medidas de Gestión de la Diversidad desde los comités	95
Gráfico 66. Departamento o responsable específico de Gestión de la Diversidad	96
Gráfico 67. Razones para incorporar la Gestión de la Diversidad	97
Gráfico 68. Necesidad o no de medidas de Gestión de la Diversidad	98
Gráfico 69. Necesidades específicas	101
Gráfico 70. Existen medidas de apoyo a trabajadores	101
Gráfico 71. Existen medidas específicas	102
Gráfico 72. Creen necesarias medidas específicas (trabajadores)	102
Gráfico 73. Existen estrategias de acogida desde sindicatos	103
Gráfico 74. Existen estrategias de acogida (trabajadores)	104
Gráfico 75. Se consideran necesarias (trabajadores)	104
Gráfico 76. Necesidades específicas para desarrollar su trabajo (trabajadores)	104
Gráfico 77. La empresa negocia condiciones laborales	105
Gráfico 78. ¿Qué se negocia?	105
Gráfico 79. Se detectan (comités) estrategias propias de integración	106
Gráfico 80. Relaciones con compañeros de trabajo	107
Gráfico 81. Tipo relación con compañeros	108
Gráfico 82. Preferencias / Reticencias entre compañeros	108
Gráfico 83. Ventajas / Inconvenientes de la Gestión de la Diversidad	109
Gráfico 84. Ventajas según los trabajadores	110
Gráfico 85. Inconvenientes según los trabajadores	110

Presentación



Esta obra que aquí se presenta, es el resultado de una beca de investigación concedida por la Institución de la Procuradora General, y supone un arduo y excelente trabajo sobre una realidad que resulta desconocida para la mayor parte de las personas y para el conjunto de nuestra sociedad.

Consideramos importante profundizar en el análisis de una concreta y determinada problemática social para poder tener un mayor conocimiento de las necesidades de ciertos colectivos vulnerables, en los que concurren distintos condicionantes que dificultan un normalizado ejercicio de sus derechos fundamentales.

Confío en que esta publicación contribuya en alguna medida a conocer y aceptar la diversidad cultural en aras a una mayor y mejor cohesión social.

M^a Antonia Fernández Felgueroso
PROCURADORA GENERAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
Marzo 2010

Introducción



Este trabajo, financiado por la Procuradora General del Principado de Asturias y promovido por Acceem–Asturias, y que ha sido desarrollado por la Escuela Universitaria de Trabajo Social de Gijón, nace ante la constatación de la creciente presencia de inmigrantes en la empresa asturiana y su falta de correlato con el desarrollo de reflexiones y políticas empresariales para facilitar su integración, lo que determina la necesidad de conocer cuáles son las prácticas, aunque sean embrionarias, que se están desarrollando.

El objetivo general de este proyecto –**Conocer la forma como las empresas asturianas gestionan la diversidad cultural**–, partía de la consideración de que el relativo, pequeño número de inmigrantes que hay en Asturias –un 3%– en comparación con su presencia en el resto del país, permite anticiparse a los posibles problemas que la formación, en muy poco tiempo, de una sociedad multicultural pueda producir en diferentes ámbitos, uno de los cuales –el mundo laboral– ha venido determinado por una concepción uniforme de las personas que trabajan, definidas únicamente por su relación con la empresa.

Como veremos, la globalización económica ha traído consigo una sociedad global y multicultural, y su impacto se percibe en todos los rincones. Con ella se ha puesto de manifiesto, más que nunca probablemente, el riesgo de homogeneización y pérdida de la diversidad cultural y, por ende, la irrupción de un potente discurso de reivindicación de las identidades, que hace de la diferencia no sólo un valor, sino también una prioridad política.

La complejidad del fenómeno, pero también la oportunidad de aproximarse a un tema sin duda novedoso, hizo que este estudio tuviera un carácter fundamentalmente exploratorio con el que empezar a conocer cómo está afectando esta realidad al tejido laboral asturiano.

En nuestro análisis, hemos prestado atención a las transformaciones estructurales que han propiciado el surgimiento de relaciones interculturales a la vez que revisamos el fenómeno migratorio, tanto desde una perspectiva global como local, para proceder a una descripción general del entorno institucional y social que envuelve a la “empresa multicultural asturiana”.

Partiendo de la concepción de empresa multicultural como organización en la que trabajan y se relacionan personas de diferentes culturas, hemos pretendido acercarnos a ella y, en concreto, a cómo se gestiona en las empresas la presencia de inmigrantes en su funcionamiento cotidiano a través del conocimiento de la visión de cada uno de sus actores. Ello sin olvidar en ningún momento que nuestro objetivo estriba en conocer cómo se elaboran interpretaciones sobre las reglas que están detrás de este fenómeno social y que se configuran desde la misma práctica. Para ello, se parte de una conceptualización de cultura que nos permite abordar el análisis de la empresa como organización intercultural desde sus componentes estructurales más sensibles a dicha dimensión como son las personas, la organización, la relación con el entorno, etc.

Como ya decíamos, se trata de un tema muy novedoso en Asturias pero también en España y Europa, como lo constata el hecho de que no existan estudios y/o investigaciones sobre gestión de la diversidad cultural en las empresas. Más arraigado está en la cultura anglosajona donde la diversidad cultural, más bien la estratificación social basada en la “raza” (ahora sustituida por el grupo étnico), ha sido históricamente un elemento clave de la organización social. La revisión bibliográfica realizada, parece poner de manifiesto que los discursos y prácticas que emergen en el contexto europeo en esta materia son, en buena medida, importados de las grandes empresas norteamericanas.

Sí encontramos, por otra parte, un gran volumen de documentación, como se puede comprobar en la bibliografía, sobre la Responsabilidad Social Corporativa y la Gestión de la Diversidad en general, donde claramente predominan los trabajos relacionados con el género y la discapacidad, y de forma

más marginal con la pertenencia étnica. En este sentido, nos parecen especialmente reseñables los siguientes estudios:

- 1) La Comisión Europea en 2005¹ publicó los resultados de dos investigaciones paralelas sobre buenas prácticas en el lugar de trabajo, especialmente referido al caso comercial, en materia de gestión de la diversidad e igualdad. A partir de una muestra relevante de empresas de diferentes estados europeos se indagó por una parte, en el grado de sensibilización hacia estos temas y, por otra, en la implementación de buenas prácticas en las empresas.
- 2) *La empresa Mestiza. Guía de propuestas para fomentar el mestizaje organizacional*², es un estudio desarrollado en el marco del proyecto *Madrid entre dos orillas*, en el que se aborda el tema de la diversidad cultural dentro de una Política de Responsabilidad Social Corporativa.
- 3) *Libro Blanco sobre la Gestión de la Diversidad en las Empresas Españolas: retos, oportunidades y buenas prácticas*³.
- 4) Libro Blanco para la Integración del Trabajador Inmigrante⁴

Creemos que, aunque limitado, el presente estudio puede constituir una pequeña pero importante contribución a futuras investigaciones que nos permitan profundizar más en una realidad, la diversidad cultural, que nos interpela a todos en cuanto ciudadanos.

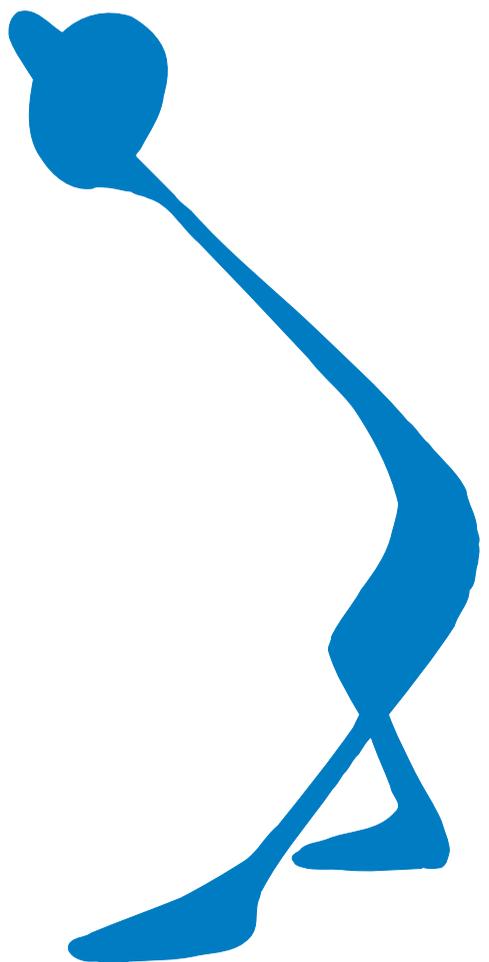
¹ Comisión Europea (2005d) *The Business Case for Diversity. Good Practices in the workplace*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Luxembourg.

² Universidad Pontificia de Comillas (2006) *Mesa de trabajo. Brecha digital, inmigración y empresa mestiza*. ME20, abril, Aula de Solidaridad. *Madrid entre dos orillas*.

³ Pin Arboledas, José Ramón (dir.) (2007) *Libro blanco sobre la Gestión de la Diversidad en las Empresas Españolas: retos, oportunidades y buenas prácticas*. IESE.

⁴ Pin Arboledas, José Ramón, et al. (2004) *Libro blanco sobre las mejores prácticas para la integración del trabajador inmigrante en las empresas españolas*. Barcelona. IESE.

El contexto
mundial



A lo largo de la realización de este trabajo, muchas cosas han cambiado en el panorama económico y social, nacional e internacional. En el verano de 2007, los agoreros que anunciaban el estallido de la “burbuja financiera”, la inmobiliaria, la escalada de precios del petróleo y su previsible letal impacto en la economía eran menospreciados como irritantes *casandras*. Al inicio del verano del 2008, la conciencia de la crisis se ha instalado en toda la sociedad, y la espectacular subida del precio del petróleo y de los productos alimenticios, se cobra sus víctimas fundamentales en los países en vías de desarrollo, donde se ha incrementado en 100 millones el número de las personas que han caído por debajo del límite de la pobreza extrema, y el mundo desarrollado, nuestro mundo, contempla, asustado y no poco desconcertado, los ominosos anuncios como el de Joseph E. Stiglitz, Premio Nóbel de Economía “*Estamos ante una de las peores crisis desde los años 30*”.⁵

Todo ello va a tener, está teniendo, un evidente impacto en las políticas migratorias a escala mundial, y estamos viendo un cambio de paradigma económico que arrastra un cambio de paradigma ideológico o de discurso, aunque nos cabe la sospecha de que, quizá, se trate de justificar e incluso legitimar el cambio de discurso con la amenaza de la crisis.

Mientras que al inicio del trabajo partíamos de directivas europeas integradoras y garantistas que sustentaban e impulsaban las políticas de gestión de la diversidad y de responsabilidad social en las empresas, en este momento lo concluimos con la Directiva de Retorno de la Unión Europea de junio de 2008, que permite la retención y expulsión de los inmigrante ilegales en unas condiciones que violan derechos fundamentales asentados en Europa desde la Segunda Guerra Mundial.

Nos esperan pues tiempos en que se incrementarán los intentos cada vez más desesperados por llegar al Norte de personas provenientes del cada vez más depauperado Sur, y las tragedias como la del día 9 de junio de 2008 con la muerte de 9 criaturas y varias personas adultas intentando llegar a unos países que tratan de blindar sus fronteras siguiendo una lógica de “lancha salvavidas”, “no podéis subir, no caben mas, o nos hundiremos todos”.

Podríamos afirmar que las directivas legales y las políticas de los estados tendrían su inmediato correlato en las empresariales y después calarían en una población atemorizada que verá al extranjero como rival para acceder al puesto de trabajo o al subsidio y, finalmente, como chivo expiatorio y enemigo.

Esta afirmación entraría de lleno en las profecías autocumplidas, que pueden evitarse mediante una acción política y social que tenga otra orientación. En esa dirección van a ir nuestras conclusiones.

Por ello, consideramos oportuno mantener las líneas de trabajo diseñadas al inicio del proyecto, partiendo del análisis del modelo económico vigente –más allá de los cambios que la crisis suponga– y su concreción en Asturias, ver cómo se desarrollan conceptos como la Responsabilidad Social Empresarial, y la Gestión de la Diversidad para hacer una sociedad más integrada y, por qué no, unas empresas más eficientes.

A pesar de la crisis abierta, la dirección de los cambios socioeconómicos no ha variado en las últimas décadas, y el resultado de dicha crisis será, previsiblemente, una aceleración en el proceso y una agudización de los resultados.

Desde la crisis económica e ideológica de mediados de los años 70 y sobre todo tras el derrumbe de la Unión Soviética a finales de los 80, e inexorablemente ligado al desarrollo de las tecnologías de la información, asistimos a la configuración, expansión y profundización de un nuevo modelo de desarrollo económico que hemos convenido en llamar globalización. Con este concepto designamos un proceso real de creciente interdependencia entre los países y en el que se entrecruzan fenómenos muy diversos y complejos como el crecimiento e importancia de las inversiones extranjeras directas,

⁵ Entrevista en XL Semanal 8–14 junio 2008.

la creciente organización transnacional de la producción, la internacionalización de los mercados financieros; los procesos de desregulación y liberalización, etc.

A nadie se le escapan ya las enormes transformaciones sociales, políticas y culturales que esto conlleva; flexibilidad, competitividad, innovación, riesgo, incertidumbre, cortoplacismo, virtualidad, red..., son algunos de los términos con que intentamos aprehender y definir esta nueva realidad.

Como ha sucedido en otros momentos históricos ante los cambios económicos, y especialmente los tecnológicos, son muchas las voces críticas y también muchas las que exaltan sus innumerables virtudes. Sin entrar en debates maniqueos lo que parece evidente es que lo realmente importante es quien está liderando hoy estos cambios⁶.

Efectivamente, hablamos de una globalización neoliberal que parece avanzar con poca o nula oposición; a la par que las empresas se reestructuran para responder a las nuevas exigencias del mercado y los trabajadores se mueven en un mercado laboral precario, segmentado y cada vez más polarizado, los estados-nación se debilitan, las estructuras supranacionales parecen mostrarse poco eficaces para afrontar colectivamente los nuevos retos y el pacto social que dio lugar a los Estados de Bienestar se quiebra. De ello es buena muestra la aprobación por la Unión Europea de la jornada laboral de 60 horas semanales que, en casos especiales, podría prologarse a 65, tras 90 años en que, desde las huelgas generales de 1917, se había conseguido en muchos de estos países la jornada de 48 horas semanales.

“Aunque muchos de los males que hoy afligen al mundo –pobreza, falta de trabajo decente, negación de los derechos humanos– existían mucho antes de la actual fase de globalización, en determinadas regiones del mundo se ha observado un aumento de la exclusión y de las privaciones. (...) A medida que se acelera el actual proceso de interacción e interconexión transfronterizas, crece la polémica acerca de las desigualdades, no sólo entre los países, sino también dentro de los países, así como sobre sus repercusiones para la población, las familias y las comunidades. Estas inquietudes afectan a los fundamentos mismos de la política. El debate sobre la globalización se está convirtiendo rápidamente en un debate sobre la democracia y la justicia social en el seno de una economía globalizada. Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (2004).⁷

Los datos de organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Naciones Unidas, etc. nos sitúan ante una realidad muy dura. Es cierto que el empleo en términos generales ha crecido en todo el mundo pero, según el informe de la OIT 2008, el crecimiento económico del 5,2% generó unos 45 millones de empleos en 2007, aunque no tuvo un impacto significativo sobre el desempleo. En 2007, el 61,7% de la población mundial en edad de trabajar estaba empleada, es decir unos 3.000 millones de personas. Aunque la tasa de desempleo se mantuvo prácticamente constante en un 6 %, lo que significó que el número de desempleados aumentó de unos 187 millones en 2006 a unos 189,9 millones en 2007.

A pesar del crecimiento de la economía y el empleo, hay un enorme déficit de “trabajo decente”⁸ en el mundo, especialmente entre los pobres. Cuatro de cada diez personas tienen empleos vulnerables, ya sea

⁶ Como afirma Sami Nair (2003): “las nuevas élites económicas dirigentes se caracterizan por su extraterritorialidad mientras que “la territorialidad forzosa del resto de la población, es en la actualidad el crisol de las relaciones de dominación de los fuertes sobre los débiles”.

⁷ Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (2004) Por una globalización justa: crear oportunidades para todos. Suiza.

⁸ La noción del trabajo decente fue introducida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999 e implica que el trabajo debe ser satisfactorio para la persona que lo realiza, es decir, debe promover el desarrollo personal y contribuir al bienestar de la sociedad así como al bienestar de su familia. Una sociedad comprometida con la promoción del trabajo decente es una en que la gente vive en condiciones de seguridad económica básica y de igualdad de buenas oportunidades para desarrollarse y aplicar sus competencias en condiciones de seguridad, con una amplia gama de derechos económicos, sociales y culturales.

como trabajadores familiares auxiliares, o trabajadores por cuenta propia. En los países en desarrollo estos dos grupos son los que suelen tener trabajos informales que los hacen más frágiles ante la pobreza y los expone a bajos ingresos, condiciones de trabajo peligrosas e inexistencia de seguridad y salud.

La OIT estima que unos 487 millones de trabajadores, es decir 16,4% del total, aún no ganan lo suficiente para superar junto con sus familias la línea de pobreza de 1 dólar diario por persona. Alrededor de 1.300 millones de trabajadores, 43,5% del total, aún están por debajo de la línea de 2 dólares diarios.

Igualmente Naciones Unidas recoge sintéticamente en su *Informe sobre la situación social en el mundo, 2007*:

1. Muchos de los jóvenes del mundo viven en condiciones de pobreza y un total de 130 millones de jóvenes son analfabetos.
2. Las personas con discapacidades tendrán muchas más probabilidades de estar desempleadas o subempleadas que las personas sin discapacidades.
3. Los pueblos indígenas están representados desproporcionadamente en los grupos más pobres de la sociedad. En la mayoría de los países, las tasas de desempleo de las personas indígenas parecen ser significativamente superiores a la media nacional.
4. Los gobiernos y los empleadores de todo el mundo, en su deseo de pasar a ser o seguir siendo económicamente competitivos, han tomado numerosas medidas para aumentar la flexibilidad del mercado laboral, generando de esta forma una mayor inseguridad entre la mayoría de los grupos de trabajadores.
5. En el plano mundial, se han difundido el empleo no estructurado y los contratos a corto plazo, que dan a los trabajadores pocos derechos y un escaso sentido de seguridad en su empleo.
6. La reciente desregulación, privatización y comercialización de los servicios sociales ha dado lugar a una menor seguridad respecto del empleo y el ingreso, así como a una pérdida de voz y representación de los trabajadores que proporcionan esos servicios.
7. Los contratos normalizados y los contratos colectivos están desapareciendo en favor de contratos más individualizados y basados en negociaciones individuales entre empleadores y trabajadores, lo que da lugar a un nuevo desequilibrio de poder que favorece a los empleadores.
8. La seguridad laboral se ve también socavada por la globalización de los mercados financieros y la aparición de un suministro de mano de obra globalizado.
9. La reglamentación jurídica está siendo sustituida por la autorregulación, como parte de la liberalización que ha acompañado a la globalización, lo que genera una mayor inseguridad del trabajo.

Así pues, el impacto de los efectos más indeseables de la globalización se ha dejado sentir, aunque de forma desigual, en todas las sociedades del mundo y, específicamente en los espacios empresariales y laborales.

Está, además, en la base de los movimientos migratorios en diferentes partes del mundo, que se han duplicado desde los años 80 del pasado siglo. Con todo, según la ONU, las personas que residen en países distintos del suyo de origen solamente representan el 3% de la población mundial. La apertura selectiva de los países desarrollados a los inmigrantes responde a esta lógica "global", que el capitalismo está imponiendo en los mercados de trabajo. No sólo se están produciendo cambios profundos en las relaciones capital/trabajo y en la gestión internacional de la fuerza de trabajo mundial, sino que también se agrava la dualización de los mercados nacionales de trabajo en las economías avanzadas mediante su desregulación en nombre de la necesidad de "flexibilidad", la "nueva ortodoxia emergente". (Abad Márquez: 2004).⁹

⁹ Abad Márquez, Luis (2004). Gestión global y uso local de la fuerza de trabajo. Economía en red y políticas migratorias. IX Jornadas de Economía Crítica. Perspectivas del capitalismo a escala mundial. Más destrucción económica y más regresión social. 25-27 marzo, Madrid.

El modelo de producción fordista, característico de la economía asturiana, que se encarnaba en la gran empresa, integrada verticalmente, con una clara división social y técnica del trabajo y una cultura laboral propia muy determinada (Sennett 1998),¹⁰ va siendo progresivamente reemplazado por una nueva modalidad cuya especificidad es la flexibilidad tanto del producto como del proceso.

No significa esto que las grandes empresas no tengan ningún papel en la nueva economía, muy al contrario, siguen siendo el centro de la estructura económica¹¹, pero, para ello, han tenido que adoptar nuevos modelos organizativos. Así, a la par que mantienen un “keynesianismo multinacional” (Castells, 1999) tienen con frecuencia que recurrir a la subcontratación de pequeñas y medianas empresas –más flexibles e innovadoras– para aumentar su productividad y eficiencia.

De este modo: “[...] el modelo empresarial pasa por la articulación en redes horizontales pero integradas verticalmente”. [...] “las redes, son el elemento fundamental del que están y estarán hechas las nuevas organizaciones. Se forman y se expanden porque se basan en el poder de la información proporcionado por el nuevo paradigma tecnológico. (...). Tiene la ventaja de la flexibilidad, de la adaptación rápida a la demanda: cuando hay una demanda fuerte, se organiza la red, cuando no la hay, se disuelve y se usan nuevos recursos”. (Castells:1999)

Las empresas multinacionales impulsoras de la globalización económica “(...) son cada vez en mayor medida redes internas descentralizadas organizadas en unidades semiautónomas según países, mercados, procesos y productos. Cada una de estas unidades se conecta con otras unidades semiautónomas de otras multinacionales en forma de alianzas estratégicas ad hoc. Y cada una de esas alianzas son nodos de redes auxiliares de pequeñas y medianas empresas. Estas “redes de redes” de producción tienen una geometría transnacional en absoluto indiferenciada: cada función productiva encuentra su localización adecuada y/o se conecta a una nueva “empresa-red” que esté en la localidad adecuada”. (Castells: 2000)¹²

Las compañías transnacionales se han desarrollado desde los 70, y su crecimiento se ha acelerado en los últimos años gracias al proceso de liberalización económica sistemática que se produce desde entonces. Así describe Jacques B. Gelinás¹³ sus características:

“Una gran capacidad de inversión directa en el extranjero, superior a los 1.000 millones de dólares, que se concreta en una red de filiales y de empresas subcontratadas en todos los puntos del planeta; un potencial financiero y estratégico para la realización de fusiones y alianzas capaces de concentrar la oferta a fin de neutralizar y de eliminar, teóricamente, a la competencia; una capacidad ilimitada de deslocalización y relocalización que permiten a la empresa trasladar sus unidades de producción a cualquier lugar del mundo, allí donde la mano de obra es más barata y el contexto ecológico y social menos limitador; un marketing mundial basado en una cultura propia capaz de introducirse en todas las culturas particulares; unos dirigentes dotados de una visión global, supraestatal, además de una total carencia de responsabilidad social, moral y ambiental; y que forman la “global power elite”, la élite del poder global”.

Las pequeñas y medianas empresas, por su parte, más dinámicas, innovadoras e intensivas en el trabajo no tienen, sin embargo, ni los recursos de que disponen las grandes empresas, ni la capacidad de competir con ellas en el mercado. Para su supervivencia necesitan establecer alianzas entre ellas buscando también la articulación en redes.

¹⁰ Sennett, Richard (2000). La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Colección Argumentos. Barcelona. Anagrama, S.A.

¹¹ Por ejemplo, la General Motors es la vigésimotercera potencia económica, por delante de Estados como Dinamarca, Noruega o Sudáfrica y el volumen de negocios de Exxon es equivalente al PIB de Arabia Saudí. Samir Naïr El Imperio frente a la Diversidad del Mundo, p. 25.

¹² Castells, Manuel (2000) La Era de la Información. Vol.1. La Sociedad Red (2ªed.). Alianza Editorial, Madrid.

¹³ Jacques B. Gelinás, La Globalisation du Monde, Montreal, Ecosociété, 2000. Citado en Naïr, Sami (2003) El imperio contra el mundo, 40–41

En cuanto a la producción, asistimos a su creciente fragmentación y la separación de procesos productivos que hace posible que distintas partes de un producto se fabriquen en un país mientras se ensamblan y comercializan en otro/s. Esto ha permitido una mayor flexibilidad, competitividad y un mercado cada vez más globalizado pero también, un proceso de reestructuración que entre otras cosas ha supuesto fusiones estratégicas, cierre de plantas y despidos masivos, la automatización generalizada y, sobre todo, la flexibilización social del trabajo traducida, las más de las veces, en precariedad en un mercado laboral cada vez más desregulado.

No cabe duda, que la forma más directa en que la globalización afecta a la gente es a través del trabajo y el empleo. Es así como experimentamos las oportunidades y las ventajas, o los riesgos y la exclusión.

La flexibilidad como elemento clave del nuevo modelo económico se expresa, además de en los modelos organizativos, en la necesidad de “trabajadores en red y a tiempo flexible así como una amplia gama de relaciones laborales, incluidos el autoempleo y la subcontratación recíproca. La geometría variable de estas relaciones laborales conduce a la descentralización coordinada del trabajo y a su individualización”. (Castells: 2000)

Pero, aunque el capital es global el trabajo es local, de ahí el sentido de las palabras de Juan Somavia, Director General de la OIT cuando afirma: “*No podrá haber una globalización exitosa sin una “localización” exitosa*”.¹⁴ La nueva relación capital/trabajo responde a las necesidades de la economía global, y a la transnacionalización productiva, concibiendo y gestionando la fuerza de trabajo a escala mundial, pero utilizándola localmente¹⁵. Capital y trabajo tienden a existir cada vez más en espacios y tiempos diferentes. Pero economía global no equivale ni mucho menos a economía mundial; la mayor parte de la gente no trabaja en empresas globales, sólo las actividades fundamentales para la economía están globalizadas¹⁶.

En la estructura económica asturiana vemos que el 95,1% de las empresas de la región son microempresas de menos de 10 trabajadores, de hecho, más de la mitad no tienen asalariados, pero representan la mayor parte del empleo regional. Las empresas de más de 50 trabajadores únicamente suponen el 0,7% del total y solamente 32 empresas dan trabajo a más de 500 personas.

Lo que sí hay es una segmentación jerárquica y transfronteriza del trabajo. Volviendo a Castells (2000), “en este nuevo sistema de producción se redefine el papel del trabajo como productor y se diferencia marcadamente según las características de los trabajadores. Una diferencia importante atañe a lo que denomino trabajador genérico frente a trabajador autoprogramable”.

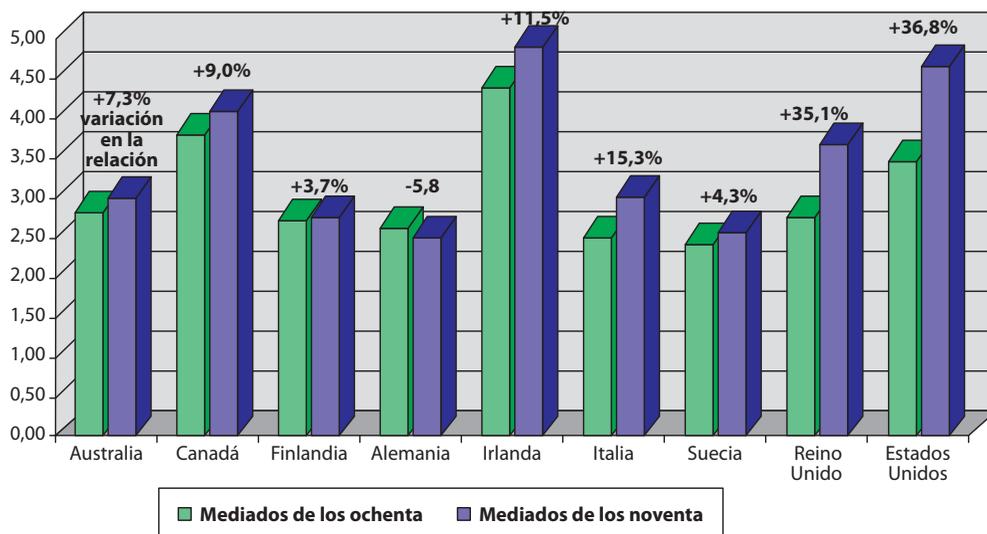
El trabajador autoprogramable, es aquél que puede redefinir sus capacidades según las exigencias de los cambios tecnológicos así como su puesto de trabajo; mientras que el trabajador genérico, con un nivel educativo más o menos básico, recibe instrucciones y ejecuta órdenes.

¹⁴ <http://www.ilo.org>

¹⁵ Abad Márquez, Luis. Op.cit.

¹⁶ Castells, Manuel. Op.cit.

Gráfico 1: Relación entre el 10 % de los trabajadores mejor pagados y el 10 % de los trabajadores peor pagados, mediados de los ochenta y mediados de los noventa.



Fuente: Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización¹⁷.

Estos últimos, desarrollan unos trabajos que, si bien no son prescindibles colectivamente sí que lo son individualmente; es sólo la mano de obra más cualificada la que está globalizada mientras que la otra circula por una gran variedad de puestos de trabajo con mucha discontinuidad.

En la práctica, esto supone el aumento de la precariedad, la rotación, el empeoramiento de las condiciones laborales, y el agravamiento de la exclusión social (Tezanos: 2007)¹⁸. La libertad de movimiento del capital y las prácticas de deslocalización que permiten a las grandes firmas transferir la producción a países con abundante oferta de trabajo y bajos costes salariales, impiden a los trabajadores nacionales de baja cualificación, acuciados por la competencia internacional, no sólo mejorar sino incluso mantener sus condiciones de trabajo.

Evidentemente un sistema de trabajo caracterizado por la precarización entre buena parte de la población trabajadora plantea serios problemas para los tan anhelados incrementos de productividad, y para la flexibilidad, puesto que no sólo es importante la capacidad de generar conocimiento y procesar información, sino también que los trabajadores aporten a la empresa el conocimiento implícito o específico de la propia empresa, lo que sólo es posible adquirir mediante la experiencia laboral.

Aquellos trabajadores que tienen poder de mercado utilizarán el conocimiento que van adquiriendo a lo largo de su vida laboral como moneda de cambio en la negociación, pero los que no tienen dicho poder, al ser individuos genéricos que pueden ser reemplazados por tecnología o trabajo importado de otras partes, pierden capacidad de negociación. Esto está en la base del incremento de la desigualdad social y de la polarización¹⁹.

¹⁷ Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (2004) Por una globalización Justa: crear oportunidades para todos. OIT, Suiza.

¹⁸ Tezanos, Jose Félix (2007). Nuevas Tendencias migratorias y sus efectos sociales y culturales en los países de recepción. Doce tesis sobre inmigración y exclusión social. Madrid. REIS, 117. Centro de Investigaciones Sociológicas.

¹⁹ Castells, Manuel. Op.cit.

O, como señala Antonio Gutiérrez²⁰: "... no hay personas versátiles que puedan realizar operaciones complejas en los procesos productivos y pasar de una función a otra más que para un grupo selecto de trabajadores, sino que predomina el trabajo precario ligado a tareas rutinarias y elementales".

Todo ello se traduce en un bajo índice de deseabilidad social para los trabajos con estas características de los que, aún con altas tasas de paro, tenderán a huir los trabajadores nacionales. Amparados en las redes familiares y en las prestaciones públicas aguardarán mejores oportunidades antes que verse atrapados en un segmento de trabajo en el que, junto con las malas condiciones laborales y la imposibilidad de promocionarse, aparece un descenso, sin retorno, en la escala de estimación social²¹.

Es esta la razón por la que a estos trabajos, por otro lado no prescindibles, acude un tipo de trabajadores cuyo grupo social de pertenencia y de referencia es exógeno al sistema y, por tanto, que no asocian empleo y prestigio o, al menos, no de la forma que lo hace el trabajador nacional. Un perfil de trabajador para el que el simple hecho de tener trabajo es ya percibido por él y por su grupo como un signo de éxito: los inmigrantes. Su sobrerrepresentación en este tipo de empleos genera y potencia una dinámica perversa. En la medida que los nuevos inmigrantes aumentan su presencia en estos sectores las condiciones laborales se deterioran más, se agudiza la discriminación y la explotación y este perfil de empleos acaba por convertirse en trabajo inmigrante retroalimentando, a su vez, la huida de los nacionales²², fenómeno observable en la realidad asturiana.

A su vez, los procesos de deslocalización productiva están generando nuevas formas históricas de división del trabajo a nivel internacional que coexisten con las clásicas. Estas nuevas formas no se realizan ya según la lógica Norte/Sur de intercambio desigual sino también, crecientemente, entre las propias economías del Norte: "La economía global se apoya en la capacidad para anular las distancias y organizar un proceso de trabajo fragmentado a nivel planetario" (Beck, 2000:34).²³

Las estrategias de inversión que siguen las multinacionales llevan a una división internacional del trabajo por la cual las actividades que tienen un alto valor añadido se concentran en los países desarrollados, y aquellas que requieren de gran mano de obra en los países en desarrollo. Estos últimos compiten entre sí para "conectarse" al *sistema-mundo imperial*²⁴ ofreciendo trabajo más flexible y barato y eliminando, o reduciendo, los obstáculos posibles derivados de la legislación social o laboral.

Por otra parte, muchos empresarios importan no sólo inmigrantes sino también las condiciones de trabajo de sus países de origen, de ahí, que las economías que lideran el proceso de globalización, aún cuando tengan altas tasas de paro, han acabado por hacerse estructuralmente dependientes de la mano de obra extranjera: "la paradoja de la necesidad del inmigrante indeseado". (Abad Márquez: 2004).

El sistema globalizado de producción transnacional organiza flujos de trabajo interdependiente a escala mundial, pero esta internacionalización de la fuerza laboral –gestionada localmente como decíamos– está contribuyendo, además de a modificar la clásica relación capital/trabajo, a debilitar la capacidad reivindicativa de los trabajadores:

²⁰ Gutiérrez, Antonio (2006) Versatilidad del Trabajador: razones y límites En Conill, Jesús (dir.) (2006). Transformación de la cultura empresarial en época de grandes cambios, 1994–2005. Fundación ETNOR. Valencia. Pp. 83–96.

²¹ Abad Márquez, Luis. Op.cit.

²² Ibidem

²³ Beck, Ulrich (2000). Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización. Barcelona: Paidós.

²⁴ Concepto utilizado por Sami Nair para designar la nueva estructura de poder que, según el autor, se extiende por todo el planeta y por la cual la totalidad del mundo se ve sometida a un sistema único en el ámbito económico. Nair atribuye como características de este moderno sistema-mundo imperial el hecho de que no está institucionalizado y constituye, por tanto, un imperio informal fundamentado en la continua expansión de los mecanismos del libre comercio. Se trata también de un imperio oligopolístico basado en el poder de las fuerzas económicas internacionales hegemónicas: multinacionales, organismos internacionales y los gobiernos más poderosos.

“Ante un capital sin rostro, cuyos perfiles se diluyen cada vez más en una sofisticada arquitectura de participaciones cruzadas y alianzas coyunturales y flexibles a escala mundial, los trabajadores encuentran cada vez mayores dificultades de interlocución. Amparado por la desregulación y liberalización creciente, el capital encuentra amplísimas facilidades en sus movimientos internacionales de inversión y desinversión, y los trabajadores se ven impulsados, con demasiada frecuencia, a competir entre ellos simplemente para asegurar el mantenimiento local de sus puestos de trabajo”. (Abad Márquez:2004)

Además la “empresa red” y la individualización creciente del trabajo dificultan la agregación de la fuerza de trabajo a nivel de negociación colectiva. Según la Organización Internacional del Trabajo (1999):

“La mundialización y los adelantos técnicos perturban los sistemas nacionales de relaciones laborales (...). Ni siquiera es necesario que las empresas tengan que instalarse efectivamente en otro país, ya que el simple hecho de que puedan hacerlo será determinante en la negociación (...). La simple amenaza del traslado suele templar las reivindicaciones sindicales y permite a la dirección arrancarles concesiones y dominar mejor la organización del trabajo. Semejante estrategia puede acarrear pues un debilitamiento de las relaciones laborales, en particular cuando los traslados se hagan a países de relaciones laborales más flexibles”.

Y, con ello, se socava una institución central del pacto social y el consenso social y político así como las bases financieras y organizativas del Estado de Bienestar y, como afirma Castells (1999): “(...) se empiezan a aborrecer las solidaridades. Perdemos instituciones de agregación social y pasamos a una sociedad formada por redes de individuos”.

Podríamos concluir que, como afirma Sami Naïr:

“Asistimos a la unificación del planeta, la occidentalización del mundo, promovidas ambas por el desarrollo de un capitalismo mundial de nuevo tipo; y ante su contrario: la desarticulación de regiones enteras del mundo, la fragmentación de las sociedades, la exclusión de determinadas categorías sociales, el empobrecimiento de importantes sectores de las capas medias, la dualización planetaria entre los que están “conectados” y “los que no lo están”.

En este nuevo contexto se está formando lo que el autor denomina “pueblo globalizado” encarnado en las migraciones. La movilidad humana se ha convertido como dice la ONU²⁵ en un elemento integral de la economía mundial. Países y empresas buscan cada vez más lejos al personal que necesitan para mejorar su competitividad. En gran parte del mundo los inmigrantes no solamente ejecutan el trabajo que los nacionales no desean, sino también actividades de alto valor que los nacionales no están capacitados para realizar.

Las razones para migrar no son solamente económicas, el PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Humano) habla de las 3 “D”: diferencias de desarrollo, demografía y democracia. La brecha entre el nivel de vida de los países más pobres y los más ricos sigue creciendo. Las diferencias demográficas refuerzan el potencial de crecimiento migratorio de los países pobres hacia los países ricos, las tasas de fertilidad en Europa y EEUU están por debajo del 2,12% por mujer que permite la sustitución, (Asturias un 0,8%), por el contrario tienen índices muy elevados en las zonas más pobres del planeta. Además, hay que considerar las diferencias en cuanto a democracia, gobernanza, derechos humanos y seguridad entre las motivaciones que están en el origen de los desplazamientos.

²⁵ Informe de la Comisión Mundial sobre Migraciones Internacionales (2005). <http://www.Guim.org>

A pesar de lo que hemos dicho, la noción de un “mercado de trabajo mundial” es equívoca. Aunque el proceso de mundialización se caracteriza por una circulación cada vez más libre de capital, bienes, servicios e información no puede decirse lo mismo de las personas; para la mayoría prevalecen los mercados de trabajo nacionales y las posibilidades de encontrar trabajo en otros países son aún limitadas salvo para las personas de muy alta cualificación.

Ello no impide que se hayan generado en todos los países desarrollados sociedades multiculturales en las que la idea de estado–nación homogéneo ha quedado obsoleta. Como dice Bauman (2004)²⁶ “Los extraños, los forasteros, se han convertido en nuestros vecinos inextirpables: físicamente cercanos y, socialmente desconocidos. Y ante ellos, cualquier tipo de intercambio o interacción abre un incierto abanico de posibilidades, puesto que el desconocimiento completo de quién es “el otro” allana el terreno para la más vasta incertidumbre.”

Mientras que como reconoce Bernadette Ségou,²⁷ “Poca diversidad ofrece seguridad ya que se conocen mejor los tipos de comportamiento de personas semejantes”. La nueva situación origina volviendo a Bauman (2004) “el problema de la sociedad moderna, no es como eliminar a los extraños, sino cómo vivir en su constante compañía; esto es, en condiciones de insuficiencia cognitiva, indeterminación e incertidumbre”.

²⁶ Zygmunt Bauman, (2004) La modernidad líquida. Paidós.

²⁷ Secretaria Regional de UNI—Europa Foro TIC, septiembre de 2007

La responsabilidad social corporativa



En el seno de este proceso de pérdida de poder y prestigio de la política y de la capacidad de Estados y gobiernos en dirigir los procesos mundiales frente al ascenso del poder económico y el papel de las grandes empresas y, sobre todo, del pequeño grupo que controla los flujos financieros a nivel mundial, ha surgido una demanda desde la sociedad para que la empresa asuma las responsabilidades sociales que corresponden a su inmenso poder.

El debate se desarrolla entre los que como Friedman niegan legitimidad democrática a la empresa para desarrollar semejante actividad –sería darles un poder a los directivos para los que no han sido elegidos y cuyos criterios de actuación no están definidos– e insisten en que su única responsabilidad se refiere a los accionistas, en una visión clásica de la empresa cuyo fin es el lucro; frente a quienes desarrollan la reflexión sobre la ética empresarial y, en ese marco, la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE), que ha obtenido un eco inesperado por diversos motivos. Bien sea como dicen Cortina y Conill²⁸, glosando a Kant, porque hasta “*un pueblo de demonios*” eso sí, “*siempre que sean inteligentes*”, preferirán el Estado de Derecho a la guerra del todos contra todos o porque “*el pueblo de personas*” introduce en las sociedades democráticas reflexiones y exigencias que se oponen al libre discursar de las fuerzas del mercado sin límite alguno.

La legitimidad que Friedman negaba llegaba de la mano de Koffi Annan, entonces Secretario General de la ONU, cuando proponía en el Foro Económico de Davos de 1999: “Elijamos unir el poder de los mercados con la autoridad de los ideales universales. Elijamos reconciliar las fuerzas creadoras de la empresa privada con las necesidades de los menos aventajados y con las exigencias de las generaciones futuras”. En esa dirección planteaba el compromiso por parte de las empresas de garantizar en su ámbito los derechos humanos, laborales, medioambientales y combatir la corrupción.

Y más tarde en 2001 la Unión Europea presenta el *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* que definirá la RSC como la “integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” y que abrirá así un debate que dará lugar a la comunicación de 2002: “*Una contribución empresarial al desarrollo sostenible*” dirigida a instituciones, empresas y agentes diversos para que se asocien a esta iniciativa que ha dado lugar a la creación de un foro multilateral.

Comienza pues a tomar cuerpo la idea de que las empresas no tienen únicamente responsabilidades para con sus accionistas –los *shareholder*– sino también para el conjunto de sectores sociales y medioambientales afectados por su actuación –los *stakeholders*– que incluyen a los trabajadores, los clientes, los que pueden sufrir los “efectos de vecindad” y, en la medida que se profundice en la concepción de RSC, se irá aumentando el ámbito de la responsabilidad.

Así, se subraya el compromiso con el mantenimiento del medioambiente, la responsabilidad hacia las futuras generaciones, mediante la idea de desarrollo sostenible y la concepción de la inversión socialmente responsable, que plantea el compromiso ético que deben tener las empresas a la hora de invertir siguiendo criterios que no se basen únicamente en la rentabilidad sino en la garantía de que las empresas financiadas cumplan los requisitos exigibles en materia de derechos humanos, protección medioambiental, en definitiva mantengan una política de RSC.

A medida que se extiende la conciencia de la pertinencia de la RSC comienzan a polarizarse las posiciones en torno a ella. Por un lado, los empresarios y directivos subrayan la naturaleza voluntaria de la misma y se oponen a que sea regulada mediante leyes.

²⁸ Cortina, Adela y Conill, Jesús (2007). La responsabilidad social de la empresa y la ética empresarial En Conill, Jesús y Luetge, Cristoph (coords.) (2007) “Integración Social y Ciudadanía Corporativa”. Valencia: Fundación ETNOR.

Mientras que los sindicatos, y una parte de la sociedad civil, apuestan por una ley que regule los derechos sociales y ecológicos y exigen a la Comisión de la UE mecanismos “eficaces, que obliguen a las empresas a responsabilizarse de las consecuencias sociales y medioambientales de sus actividades”.

Una tercera posición aparece en una opinión pública de consumidores, ante la que las empresas son más vulnerables en términos de imagen, prestigio y credibilidad, que exige transparencia informativa a las empresas sobre sus prácticas en relación a la sostenibilidad o a los derechos.

El mencionado Libro Verde recoge dos dimensiones de la RSC, una interna y otra externa. La primera de ellas, que afecta más directamente a los trabajadores, remite a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad en el trabajo y la gestión del cambio, es la que más interesa a sindicatos y grupos discriminados para los cuales garantizar el desarrollo de prácticas responsables de contratación no discriminatorias, podría facilitar la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, trabajadores de mayor edad, mujeres, personas con discapacidad etc.

Naturalmente el debate está muy lejos de cerrarse, aparecen críticas o reflexiones desde ámbitos muy diversos. Así, en la estela de Friedman nos encontramos con la muy extendida idea entre los empresarios de que el objetivo de la empresa es obtener beneficios y si la participación social los reduce, hay que eliminarla. O bien, que los temas sociales son obligación del Estado y no de la empresa. La nueva propuesta europea sobre la *flexiseguridad*, en aras de la competitividad, con la que se garantiza a la empresa la máxima flexibilidad en sus obligaciones con el trabajador, unido a la garantía de que el Estado se hará cargo de los gastos y necesidades que dicha actuación empresarial origine, es una muestra del éxito de esta posición.

Por el contrario, desde otros sectores se responde que no es cierto que la empresa sea amoral en el sentido de que sea ajena a la cuestión moral, que es un asunto de las personas. Los que defienden esta posición consideran que no existe beneficio económico neutro porque siempre afecta a otros y que, en ese caso, hablaremos de actuaciones morales o inmorales, pero en ningún caso al margen de la ética.

Por lo tanto, basándose en el concepto clave de responsabilidad se defiende una concepción de la empresa que incorpore a todos los *stakeholders* teniendo en cuenta que, si bien estas prácticas pueden ofrecer ventajas como valor añadido, factor de competitividad, diferenciación, calidad medio-ambiental y de mejoras en la percepción de la empresa, –puesto que el compromiso local, va a favorecer su reputación, imagen y marca–, sería un fraude hablar de RSC como estrategia empresarial para incrementar la competitividad y no como compromiso moral.

Desde el mundo sindical, tal como afirma Ignacio Fernández Toxo²⁹: “ni el Estado puede transferir a la ciudadanía sus obligaciones para garantizar redes de protección colectivas, ni las empresas pueden hacer dejación de su responsabilidad y transferir el riesgo empresarial a los trabajadores y a la sociedad en general”. Y, añade, que la necesidad y la exigencia de la RSC sólo puede asentarse en la defensa de un modelo económico sostenible, responsable y con plena participación democrática.

²⁹ Fernández Toxo, Ignacio (2005). La responsabilidad social empresarial desde la perspectiva sindical. En Aragón Medina, Jorge y Rocha Sánchez, Fernando (2005) “La Dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas”. Cuadernos de Información Sindical. Madrid: Fundación 1º de Mayo. pp.19–32

Gestión
de la
diversidad



Entre las variadas actuaciones que se derivan de la RSC, una de las más complejas se centra en lo que se ha dado en llamar gestión de la diversidad, entendida ésta como “la suma total del potencial que se encuentra en todo grupo de personas a causa de su singularidad (uniqueness)”³⁰.

El *melting pot* o sociedad multicultural se consideraba hasta hace poco un aspecto de la sociedad norteamericana que obviamente afectaba a todas sus organizaciones, pero mucho menos a las empresas europeas. Hoy ya no es así y no sólo porque Europa ha fomentado de manera espectacular la movilidad laboral dentro del mercado único europeo y está recibiendo flujos crecientes de inmigrantes procedentes de áreas geográficas y culturales muy distintas, –Norte de África y África Subsahariana, Medio Oriente, Asia, América Latina–, sino porque además las fronteras se han abierto al establecimiento de empresas que vienen de fuera y a la salida de las empresas locales en busca de otros mercados. Para todas ellas la diversidad cultural es pues un fenómeno que deben aprender a gestionar.

En un primer momento este tema parecía ligado a las grandes multinacionales que con técnicas de dirección, japonesas, norteamericanas o europeas, se instalaban en otros países de culturas muy diferentes y se creaban tensiones o dificultades perjudiciales para la buena marcha de la empresa.

Sin embargo, hoy la diversidad está en el seno de cada centro de trabajo, en la relación de los trabajadores entre sí y de éstos con la clientela o con la sociedad del entorno, el conjunto de los *stakeholders* es cada vez más diverso. Como demuestran los estudios demográficos la diversidad es inevitable, entre otras causas, por razones biológicas o sociológicas como el envejecimiento de la población en los países desarrollados y el crecimiento de los que están en vías de desarrollo, o por los fenómenos migratorios y el nuevo papel de la mujer, pero también por razones ideológicas.

El entorno económico, político y social del mundo globalizado en que vivimos impone unas realidades ineludibles: solamente en la Unión Europea hay 27 estados miembros, 22 idiomas oficiales y más de otras 300 lenguas. El 52% de la población es femenina, el 12% padece alguna discapacidad, el 10% es homosexual. Si nos centramos en España, a su propia diversidad hay que añadirle la presencia de más de 4 millones de inmigrantes extracomunitarios y todo ello al margen de las preferencias o diferencias individuales o corporativas

Y si para las grandes compañías multinacionales «*la clave de la eficacia reside en la gestión de la diversidad*», referida a la diversidad de mercados, proveedores y mano de obra, por su parte, los movimientos sociales han exigido y logrado el reconocimiento social de los grupos que pretenden representar y entre las nuevas corrientes culturales está la aceptación de cada individuo en la democracia y la consolidación de los derechos humanos, pero también la ideología de género, de la identidad sexual, del reconocimiento a la aportación de otras culturas al conjunto del saber humano, hasta ahora establecido a partir del canon occidental, y la conciencia de la solidaridad con discapacitados y otros grupos vulnerables.

Por ello, no es posible obviar, para obtener unos buenos resultados en cualquier organización, la diversidad cultural de sus componentes que incidirá en temas tan variados como el propio concepto del trabajo, el individuo como miembro de un grupo, el concepto de poder, la actitud ante la jerarquía y la desigualdad, la importancia de las normas, el concepto del tiempo, la consideración de la mujer, entre otros muchos aspectos a tener en cuenta. Aplicado a la gestión de los recursos humanos en la empresa y mucho más aún si se tiene en cuenta dicha diversidad cultural en el conjunto de los *stakeholders* –actitudes de proveedores, clientes o la comunidad– comprenderemos la complejidad del tema.

³⁰ Manual BP diversity & inclusión.

Para algunos teóricos la transformación de una economía manufacturera en una de servicios, donde las relaciones interpersonales son determinantes en el éxito o fracaso de los negocios, y la globalización de los mercados establecen las ventajas competitivas de la diversidad que son: la atracción y retención de trabajadores cualificados, el aumento de la creatividad y aprendizaje organizativo para una economía terciarizada y la necesidad de atender mercados cada vez más diversos.

Para Sánchez Gardey³¹ cualquier estrategia de gestión de la diversidad debe fundamentarse en seis principios básicos: concienciación y sensibilización; liderazgo del proceso, sistemas de trabajo que sean cooperativos y participativos y que eviten la formación de subgrupos; fomento de la interdependencia de tareas y de objetivos; énfasis en las competencias de comunicación intercultural y la gestión de la diversidad como un sistema de aprendizaje dinámico.

Plantea que³² al analizar un grupo se deben tener en cuenta dos tipos de heterogeneidad: la derivada de la diversidad demográfica (edad, género,) y la del capital humano (conocimientos, aptitudes, valores...) que incidirán en las dinámicas grupales, en los procesos cognitivos, en la toma de decisiones, en las relaciones personales y que afectará a la cohesión del grupo y a sus resultados así como a la comunicación interna y externa.

Las prácticas de gestión de la diversidad pasan por actividades de formación, políticas de recursos humanos, iniciativas de comunicación y medidas en la dirección. La gestión de la diversidad debe estar incorporada (como cualquier práctica de la RSC) en el "núcleo duro" de la empresa y no limitarse a ser un añadido o, peor aún, el fruto de una campaña de imagen.

Para Lourdes Susaeta y Emilio Navas³³ el objetivo está en "hacer valorar la diversidad para lo cual se impone el cambio de actitudes en los empleados y la eliminación de comportamientos discriminatorios y excluyentes que inhiben las interacciones positivas entre las personas".

Lo que nos permitiría esbozar lo que se ha dado en llamar modelo pasivo de gestión,³⁴ o de aceptación, en que se limitan a cumplir la ley y vigilar que no haya actuaciones discriminatorias.

Sin embargo, en el Modelo proactivo (id) de gestión de la diversidad se incorporan un amplio rango de elementos que incluyen: programas de liderazgo, valores corporativos, sistemas de selección y retención, desarrollo de carreras, promoción y dirección de programas para personas con alto potencial, programas de formación, estructuras que incorporan consejos de diversidad y grupos de afinidad.

Aunque está muy lejos de cerrarse el debate sobre el interés de implementar medidas en la empresa para la gestión de la diversidad, en un reciente estudio Quintanilla, et al.³⁵ (2004) mostraban que en España el tema de la diversidad se percibe como algo impuesto que no se entiende y que carece de sentido excepto en el caso de igualdad de género y que los directivos son escépticos respecto a la eficacia de esta política en este momento aunque piensan que puede serlo a largo plazo.

³¹ Sánchez Gardel, Gonzalo (s/f). La diversidad en los grupos de trabajo. Efectos potenciales y posibilidades de gestión. Universidad de Cadiz. <http://www.iegd.org>.

³² Ibidem

³³ Susaeta, Lourdes y Navas, Emilio (2005). La diversidad cultural como fuente de ventaja competitiva. Una aplicación a la empresa multinacional. Cuadernos de Estudios Empresariales, 15. 153-177

³⁴ Ver Apéndice: Modelos de Gestión de la Diversidad

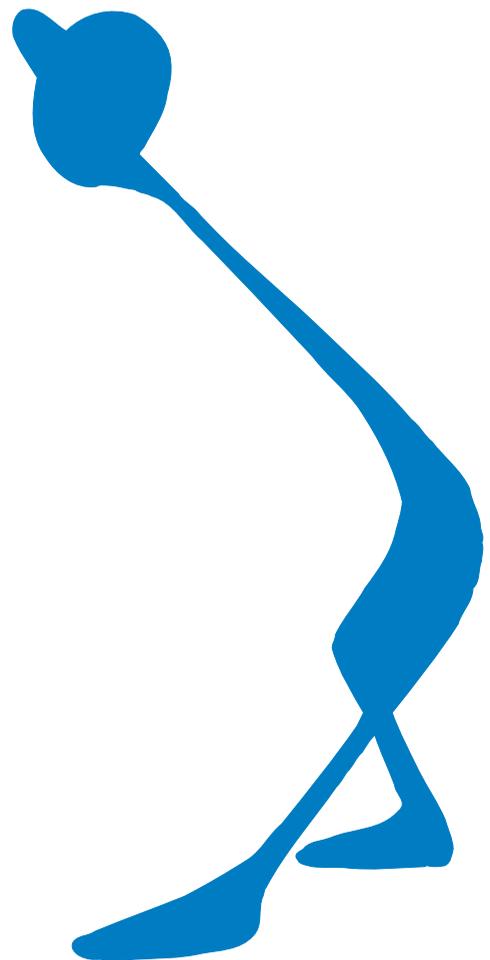
³⁵ Citado en Susaeta Erburu, Lourdes y Pin, José Ramón http://www.iese.edu/en/files/5_13334

En lo que sí parece haber un acuerdo mayor, es en los probables efectos negativos que no atender a la diversidad puede tener en la comunicación, los conflictos y la cohesión, así como en la rotación y los altos niveles de absentismo en el mundo empresarial.

Por otra parte a muchos preocupa que, como algunos estudios norteamericanos muestran (Kirton y Greene, 2000): "la diversidad puede ofrecer incluso cierta racionalidad para que se perpetúen las desigualdades ofreciendo una coartada para continuar con las continuas injusticias experimentadas por grupos de empleados". De hecho la segmentación por género y raza ha sido una estrategia de control de la fuerza de trabajo en EEUU. Susaeta y Navas³⁶ creen que los programas de diversidad pueden ser vistos con recelo por las personas de raza blanca porque consideran que ponen en peligro su estatus y seguridad.

³⁶ Susaeta y Navas (2005) Op.cit.

Metodología



Los objetivos planteados por el equipo de investigación a la hora de abordar la gestión de la diversidad cultural en las empresas asturianas han sido:

- a) Detectar hasta qué punto los diferentes actores son sensibles a la gestión de la diversidad cultural.
- b) Analizar si el empresariado interpreta la inclusión y gestión de la diversidad como un activo de la empresa.
- c) Acercarse a las posibles motivaciones que subyacen a la implementación y desarrollo de políticas de gestión de la diversidad y anti-discriminación.
- d) Describir buenas prácticas en materia de gestión de la diversidad cultural en la empresa.

Para dar respuesta a estos objetivos, hemos elegido la investigación cualitativa que consiste en descripciones detalladas de situaciones, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Se ha optado por buscar la visión de los diferentes protagonistas, al objeto de acceder a los distintos significados que se producen en la interacción, entendiendo que la mejor manera de explicar la conducta social es a través de la interpretación que los individuos hacen de sus relaciones en un mismo contexto, atendiendo al comportamiento de los otros y orientando su acción en consecuencia. Y, porque, evidentemente, cada uno de ellos construye su experiencia y su discurso en una dialéctica de intereses contrapuestos.

Intentamos producir datos descriptivos sobre lo que dicen, acerca del tema, aquellas personas que están inmersas en la situación objeto de estudio; por un lado, representantes de las asociaciones empresariales y de los sindicatos, a los que hemos pedido una perspectiva global; por otro, a los gestores de las empresas, a los inmigrantes y a los representantes sindicales de algunas firmas, de los que buscamos su percepción de su experiencia laboral concreta.

El primer acercamiento se produjo a través de informantes clave pertenecientes a 5 asociaciones empresariales de diferentes sectores económicos y a los 3 sindicatos más representativos de la región. A partir de la información obtenida, se reconfiguró la muestra del estudio que estaría finalmente compuesta por 71 empresas –de las que algo más de la mitad son microempresas y empresas pequeñas y el resto medianas y grandes–, 49 trabajadores inmigrantes y 10 representantes sindicales.

Los portavoces de la empresa que han respondido a nuestro cuestionario son en un 39,4% gerentes, un 16,9% responsables de recursos humanos, el 19,7% personal administrativo, el 12,7% mandos intermedios y un 11,3% responsables de personal.

No era nuestra intención garantizar una muestra representativa en términos estadísticos que permitiera la generalización de los resultados, ya que la falta de recursos no nos permitía un objetivo tan ambicioso, sino que nos propusimos tan sólo realizar una pequeña prospección, a modo de una cata, para hacernos una idea de cual puede ser la realidad de las empresas asturianas en el tema de la gestión de la diversidad cultural. La conjunción de ambos aspectos decidió finalmente los criterios para seleccionar la muestra.

Además, la imposibilidad de utilizar un muestreo probabilístico se incrementó al no existir un registro donde consten las empresas que tienen trabajadores inmigrantes– así como por las dificultades de acceder a éstas y a la población inmigrante. Por todo ello, para la elección concreta de cada individuo de la muestra, se utilizó la técnica de la “bola de nieve”, en la que se parte de un pequeño número de personas, que reúnen los requisitos establecidos para ser población diana del estudio, y que actúan como informadores de posibles contactos, para ampliar el número de personas objeto de estudio a

medida que va avanzando el desarrollo de la investigación. También para algunos contactos se contó con la colaboración de sindicatos y organizaciones empresariales.

Este tipo de muestreo tiene la desventaja de que las personas seleccionadas y que se brindan a colaborar, suelen ser las más activas socialmente y las más visibles. También se corre el riesgo de que la cadena de identificación sea demasiado restringida. Se intentó, por parte del equipo investigador, la búsqueda de puntos de inicio de los contactos lo más divergentes posible. Así como establecer una serie de cuotas, en función de variables que nos parecieron relevantes como el sector empresarial (que estuvieran representados los sectores donde hay una mayor presencia de trabajadores inmigrantes), el tamaño de la empresa (pequeña y mediana-grande) y el distinto rol que se desarrolla dentro de la empresa (gestores, trabajadores inmigrantes y representantes sindicales). De esta manera, se pretendía reducir los sesgos que se pueden derivar de este tipo de muestreo.

En cualquier caso, una dificultad añadida ha sido la desconfianza de los responsables de muchas empresas hacia la investigación y los recelos acerca de su objeto, lo que ha dificultado aún más la configuración de la muestra deseada.

La técnica empleada para la recogida de información ha sido la entrevista, pero adaptándola al tipo de información que se buscaba en función del interlocutor.

Para el grupo de informantes, de los que requeríamos un primer acercamiento al tema y también una visión más global –los representantes de asociaciones empresariales y de sindicatos–, se ha utilizado la entrevista semiestructurada, con un guión acerca de los temas a tratar que permitió al entrevistador ir creando el itinerario de la entrevista en función de las respuestas de los entrevistados, buscando así aclaraciones y la profundización en temas cuya exploración estábamos iniciando. Se ha hecho hincapié en la presencia de trabajadores inmigrantes en los distintos sectores, perfiles de dichos trabajadores, experiencias de gestión de la diversidad...

Para el resto de personas, de las que pretendíamos obtener información, se confeccionaron diversos instrumentos para realizar una entrevista estructurada, ajustada a cada uno de los colectivos. En su elaboración las variables tenidas en cuenta han sido las siguientes: políticas de contratación, incorporación y acogida, políticas de recursos humanos, conflictos y gestión de la diversidad cultural.

La entrevista realizada a los representantes de la empresa (directores, gerentes, responsables de recursos humanos, etc...), constaba de una parte común sobre las características generales de la empresa al que se le sumaría otro bloque con las variables anteriormente referidas. Sin embargo, por estimar a priori importantes diferencias en la gestión empresarial en función del tamaño de la empresa y que, en consecuencia, cualquier política de gestión de la diversidad tendría más posibilidades para ser desarrollada en las empresas medianas y grandes, se ajustaron los contenidos del instrumento introduciendo variaciones según se tratara de empresas pequeñas de menos de 50 trabajadores o de empresas medianas (entre 51 y 250) y grandes (más de 251).

Se diseñó una tercera herramienta para desarrollar la entrevista con la muestra de inmigrantes, en la que se pedía información sobre sus características personales, su situación laboral, sus estrategias de adaptación al nuevo contexto social, sus perspectivas de integración y como percibían la manera en que la empresa respondía a su presencia.

Y, por último, una destinada a representantes sindicales o miembros de comités de empresa, que compartía preguntas con los instrumentos elaborados para las empresas, pero que también aspiraba a conocer el papel específico que los representantes de los trabajadores estaban jugando en cuanto a la integración del inmigrante en la empresa.

Aunque la técnica, intentaba situar a los entrevistados dentro de los esquemas que previamente habían sido establecidos por el equipo de investigación, dado el carácter exploratorio del estudio, el instrumento contenía un gran número de preguntas abiertas, que dejaban cierto margen de libertad al entrevistado y al entrevistador, para incorporar informaciones no previstas a priori, así como para enriquecer los resultados desde un punto de vista cualitativo, siempre orientado a buscar una comprensión detallada de las perspectivas de todas las personas que interactúan en esta realidad.

El estudio se inició en junio de 2007. A lo largo de todo el proceso se realizaron tareas de recopilación y análisis documental, tanto más necesario cuanto los cambios en la situación socioeconómica han ido variando los marcos teóricos de referencia. Desde noviembre de 2007 y hasta junio de 2008 se desarrolló el trabajo de campo. Durante los meses de junio y julio se realizó el análisis de datos y se elaboró el informe.

El equipo de investigación está compuesto por profesionales de la Escuela Universitaria de Trabajo Social y de ACCEM.

En cuanto al análisis de los datos, aunque el estudio tiene una vocación cualitativa, se han complementado técnicas de tipo cualitativo y cuantitativo. El resultado de la utilización conjunta pretende reducir sesgos y no quedarse sólo en la medición, sino analizar la visión subjetiva de los sujetos que interaccionan en la constitución de éste fenómeno. Los datos recogidos para el análisis cuantitativo, fueron volcados a soporte informático utilizando el paquete de análisis estadístico SPSS.

Análisis de la muestra

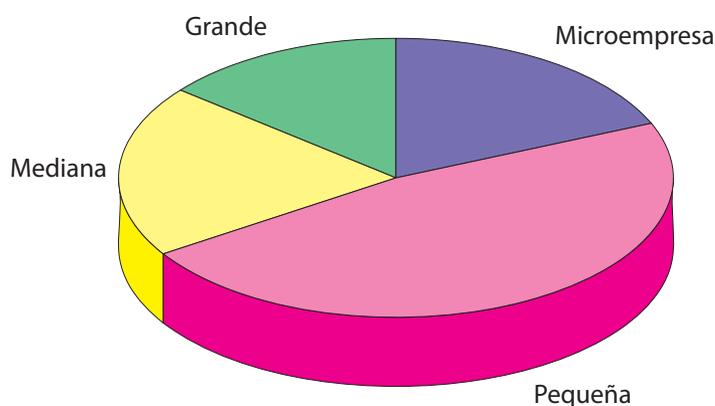


6.1. LAS EMPRESAS

Teniendo en cuenta los condicionantes que previamente se han descrito, para la elección del tipo de muestreo se optó por el intencional o estratégico, es decir, aquél en que la selección de las unidades muestrales responde a criterios subjetivos, acordes con los objetivos de la investigación y que es habitual en los estudios cualitativos que no están interesados en la generalización estadística.

La muestra está formada por 71 empresas, situadas mayoritariamente en el área central asturiana, de las cuales las microempresas –aquéllas que ocupan a menos de diez personas– suponen un 18,6%; la pequeña empresa, más de 10 y menos de 50 personas empleadas, representa el 47% de la muestra; la mediana empresa –entre 51 y 250 personas– un 20% y, por último, un 14% de la muestra se corresponde con la gran empresa de más de 250 trabajadores.

Gráfico 1: Tipo de empresa

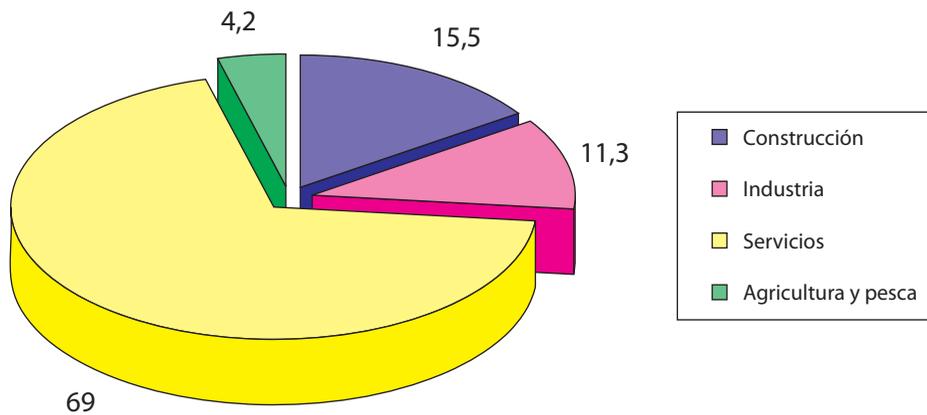


Como podemos comprobar fácilmente, la muestra no refleja el peso que en la región tiene cada una de estos tipos, de hecho la mediana y gran empresa asturiana apenas supone el 1% del total, y la microempresa llega al 95%.³⁷ La razón de que hayamos sobrerrepresentado al grupo de grandes y medianas empresas, estriba en la hipótesis de partida de que era más probable encontrar políticas hacia la diversidad en ellas –aquéllas con un mayor número de trabajadores– que en las pequeñas, como, por otra parte, así ha ocurrido. Por este motivo, se ha recogido información sobre un número mayor de empresas grandes y medianas de manera que pudiera verse reflejada en el estudio toda la variedad de opciones. Lo que nos interesa, como ya hemos dicho, es conocer las percepciones subjetivas de los protagonistas y no la generalización de los datos.

Los sectores en los que agrupamos las empresas de la muestra son: construcción un 15,5%; industria 11,3%; agricultura y pesca un 4,2% y servicios 69,8%. Sin embargo, como hemos dicho, en Asturias los servicios tienen un mayor peso en la economía de la región (diez puntos más) pero es un sector donde solamente un 1,31% de empresas cuentan con más de 20 asalariados. Como consecuencia del aumento en la selección de empresas que tienen un mayor número de trabajadores (mediana y grande), la elección de los diferentes sectores también sufrió variaciones. El sector industrial es de los que tiene empresas de mayor tamaño por lo que éstas fueron elegidas en una proporción superior al que correspondería si fuera proporcional a la muestra.

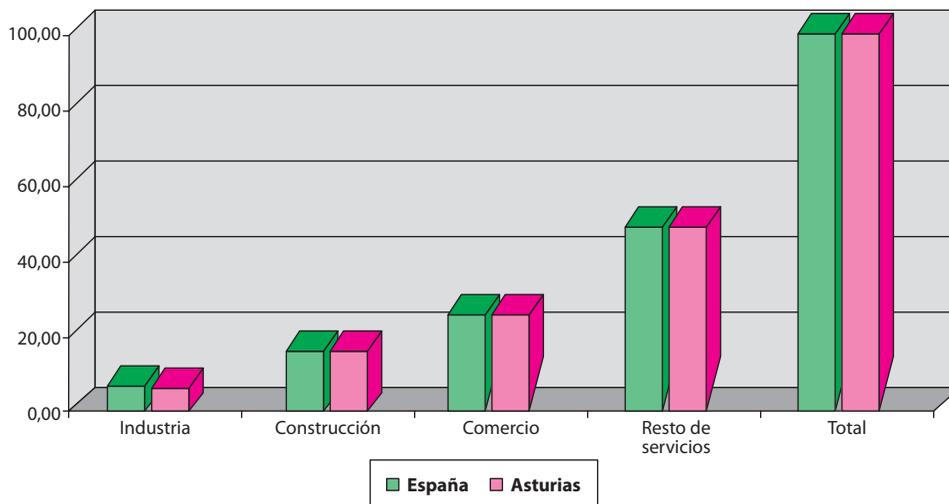
³⁷ INE. Directorio Central de Empresas (DIRCE)

Gráfico 2: Porcentajes. Sectores de la empresa



Dentro del sector servicios hemos destacado el de hostelería y turismo y servicios personales que aglutinan, junto con la construcción, una parte importante del trabajo de personas inmigrantes en Asturias.

Gráfico 3: Estructura sectorial de tejido empresarial español y asturiano (DIRCE 1 de enero de 2007)



Elaboración propia a partir de los datos del INE.DIRCE.

Las empresas declaran tener trabajadores extranjeros oriundos de las siguientes áreas geográficas, que podemos poner en relación con el origen de la población inmigrante en Asturias.

Gráfico 4: Empresas que tienen personal de los siguientes orígenes (%)

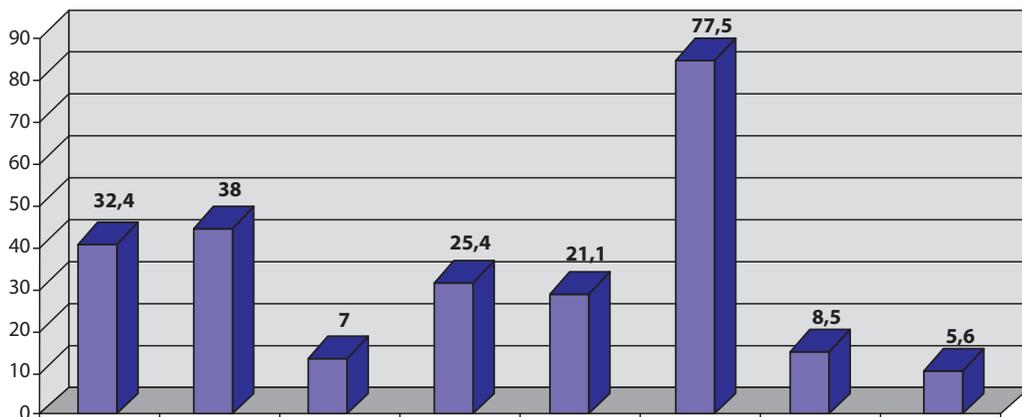
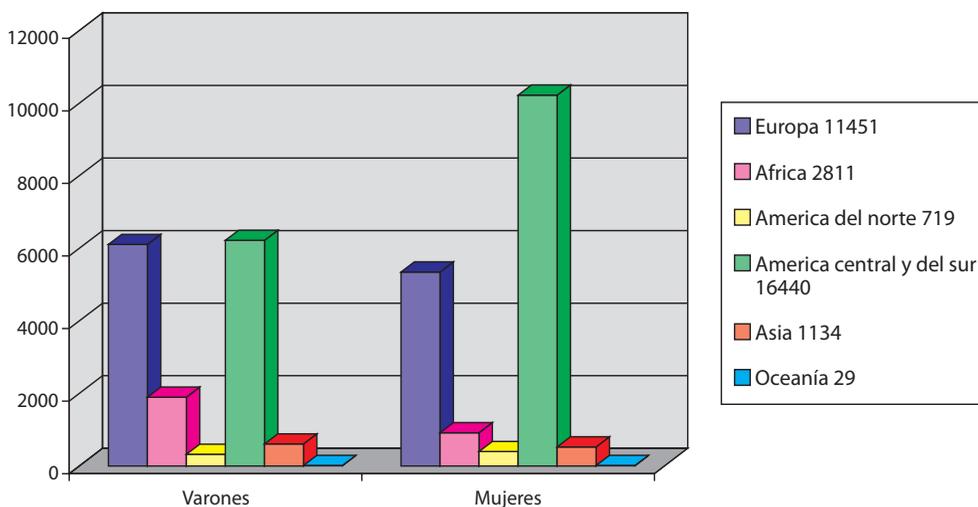
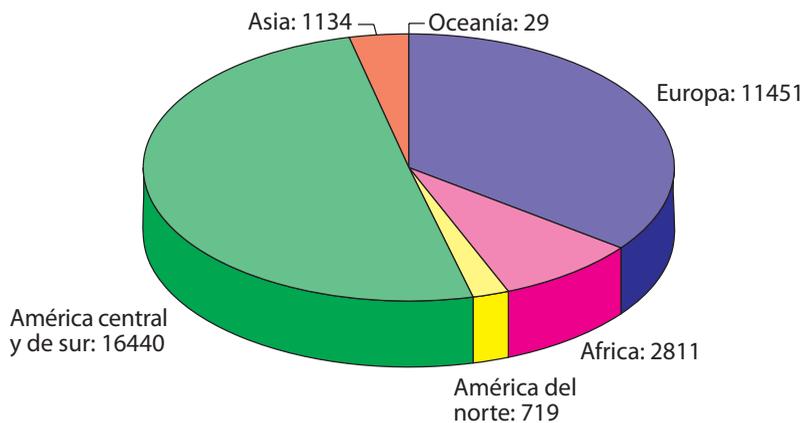


Gráfico 5: Población extranjera en Asturias (valores absolutos). Padrón Municipal 2007



Elaboración propia a partir de los datos del Padrón.

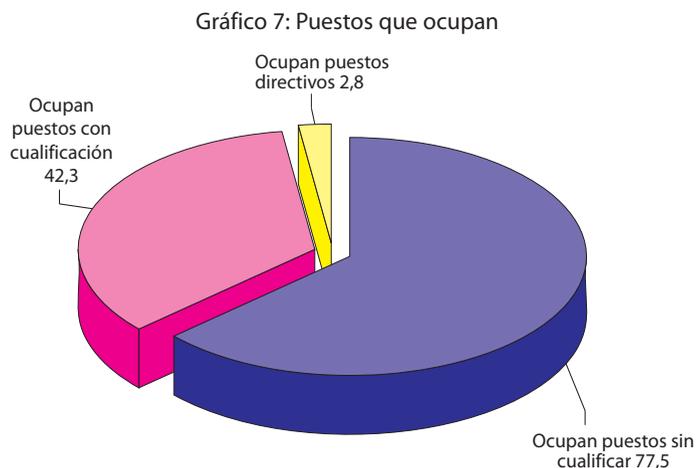
Gráfico 6: Origen población extranjera en Asturias



Elaboración propia a partir de los datos del Padrón Municipal, 2007.

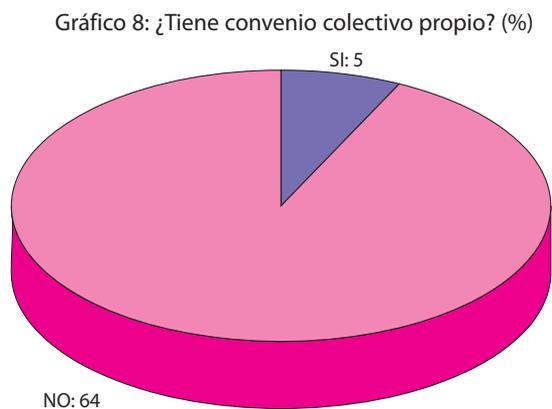
Mientras que casi un 6% de ellas tienen personas originarias de América del Norte (Estados Unidos y Canadá), en Asturias solamente un 2,21% de la población extranjera es de ese origen. Si profundizamos más vemos que esas empresas son medianas y grandes, algunas multinacionales, y que en ellas hay extranjeros en puestos de dirección y con alta cualificación.

Aquí podemos ver con claridad la distinción socialmente relevante entre extranjero e inmigrante. El primero viene de los países desarrollados –América del Norte, algunos países de la Unión Europea o de la Europa occidental– suelen tener puestos de trabajo cualificados o muy cualificados y tienen gran aceptación social frente al segundo grupo, el de inmigrantes, que provienen de los países empobrecidos, ocupan puestos de baja cualificación y son vulnerables a la exclusión.



La inmensa mayoría del personal extranjero, que declaran tener las empresas entrevistadas, se sitúa entre el grupo de inmigrantes, con puestos sin cualificación o con muy poca, y un número mucho menor en puestos de mayor cualificación.

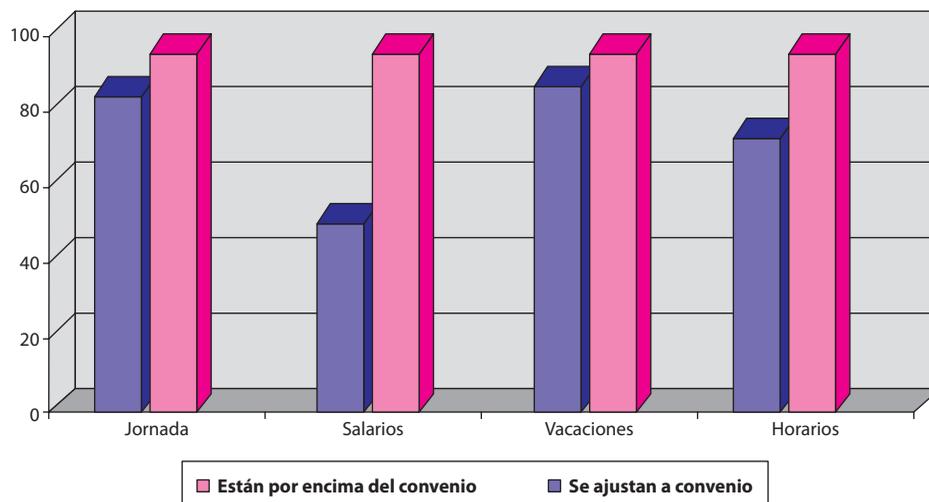
Muy pocas empresas de nuestra muestra tienen convenio colectivo propio, como es lógico, dado el peso de la pequeña y mediana empresa, ya que suelen negociar las condiciones laborales del sector, conjuntamente, en el ámbito regional o estatal.



Un número no desdeñable declara ofrecer condiciones por encima de convenio sobre todo en lo relativo a salario, en segundo lugar los horarios y en mucha menor medida la jornada y las vacaciones. De nuevo, comprobamos cómo el mercado laboral español, está muy lejos de avanzar en las prácticas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

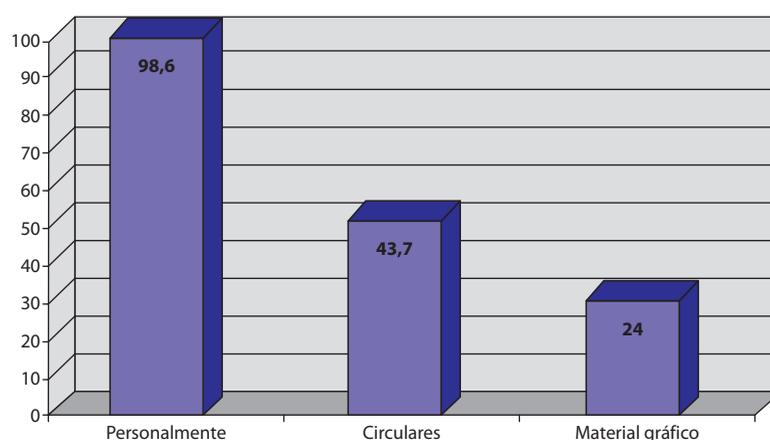
Es evidente, que dadas las características de nuestro estudio, no pueden aparecer las empresas de economía sumergida, con condiciones laborales por debajo de convenio, donde encuentra trabajo la población inmigrante sin regularizar.

Gráfico 9: Condiciones laborales

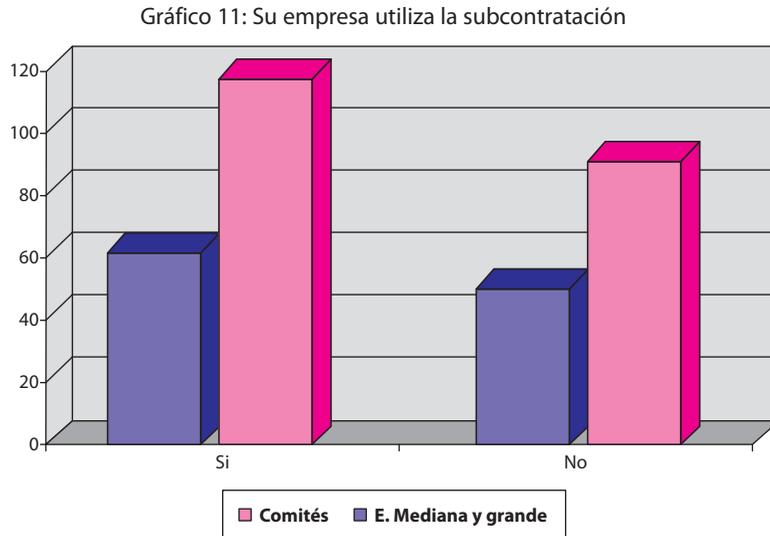


Una buena política de gestión de la diversidad, diríamos que una buena política de gestión empresarial, pasa por garantizar una comunicación fluida que llegue con igual facilidad a todas las personas destinatarias. Las formas de comunicación interna de la empresa son sistemáticamente por medio de contactos personales, lo que es lógico en las pequeñas empresas y que permite saltar la barrera del idioma con el lenguaje gestual. Las circulares y el material gráfico están mucho más presentes en las medianas y grandes empresas. El poco uso del material gráfico, nos permite presuponer mayores dificultades de información y conocimiento por parte del personal con escasos conocimientos del castellano.

Gráfico 10: Comunicación interna en la empresa (%)

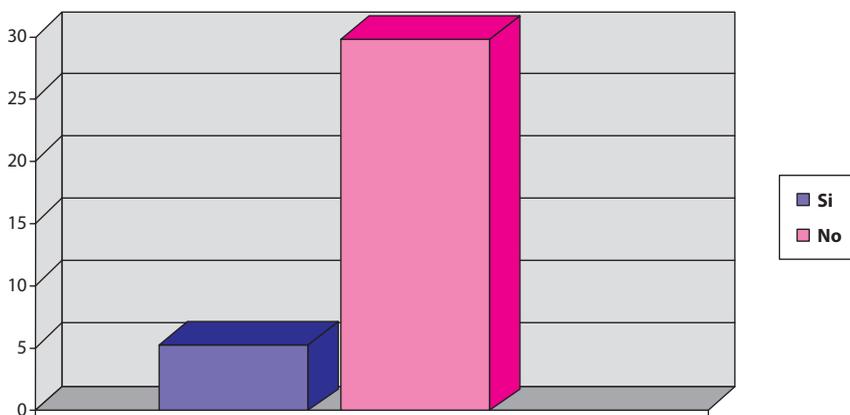


En este sentido, es significativa la autoasignación de algunas de las personas entrevistadas, en el grupo de *responsables del personal*, negando enfáticamente serlo de *recursos humanos*, "aquí no hay de eso", lo que revela claramente una diferente visión de la gestión de la empresa. De hecho, tan solo un 16,9% de las empresas entrevistadas declararon tener departamento de recursos humanos y solamente un 19,7% tenían un responsable de esta área de trabajo.



Las políticas empresariales de externalización de servicios, o subcontratación de diferentes partes del proceso productivo con el fin de reducir costes de personal y gastos sociales, nos parecen especialmente relevantes al hablar de diversidad puesto que podemos encontrarnos con empresas que no tienen extranjeros en su plantilla pero, sin embargo, trabajan sistemáticamente con otras en las que el personal inmigrante es mayoritario. O bien, aquellas que dicen desarrollar prácticas de gestión de la diversidad en una u otra dirección, pero desconocen y no tienen ningún sistema de control, sobre las que llevan a cabo las empresas que trabajan para ellas.

Gráfico 12: Control de las empresas medianas y grandes en la subcontratación

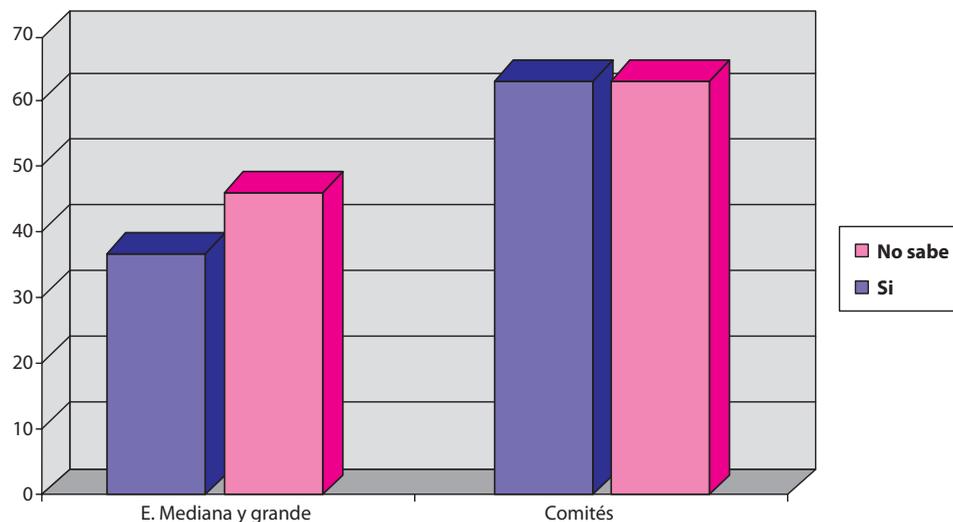


Para darnos cuenta de la importancia del tema, recordemos que referidos únicamente al sector de la construcción, que emplea al 20% de los inmigrantes³⁸, la Ley Reguladora de Subcontratación en la Construcción que entró en vigor, en fecha tan reciente como abril de 2007, afectaba en Asturias a 50.000 trabajadores, de los 2.500.000 del ámbito nacional, y a unas 3.000 empresas del sector de las 350.000 nacionales. Para comprender cuáles han sido las prácticas habituales, baste decir que la nueva ley limita la subcontratación a un solo nivel en casos de actividades de mano de obra intensiva –característica de las empresas ligadas a la construcción– y, nada menos, que hasta tres para trabajos especializados.

³⁸ El Comercio Digital. 5 de Noviembre de 2007

La Ley exige, asimismo, que aquellas empresas cuya actividad consista en ser contratadas o subcontratadas para la realización de obras, deberán tener al menos a un 10% de sus trabajadores con contrato indefinido, número que deberá incrementarse progresivamente.

Gráfico 13: Las empresas que subcontrata, ¿tiene personal extranjero?



La práctica habitual de subcontrataciones en el sector, diluye la responsabilidad en el intolerable número de accidentes laborales, contribuye a la precariedad laboral y facilita la inmigración ilegal, al hacer muy poco transparente el control sobre las empresas, sirva de ejemplo que, según Jesús Ángel Alonso³⁹ dirigente de CC.OO.: "... Una empresa detectada recientemente tuvo en toda España unos mil trabajadores en pocos años y solamente había contratado ocho".

³⁹ La hora de Asturias. Diario digital, nº 143. 27/07/2007

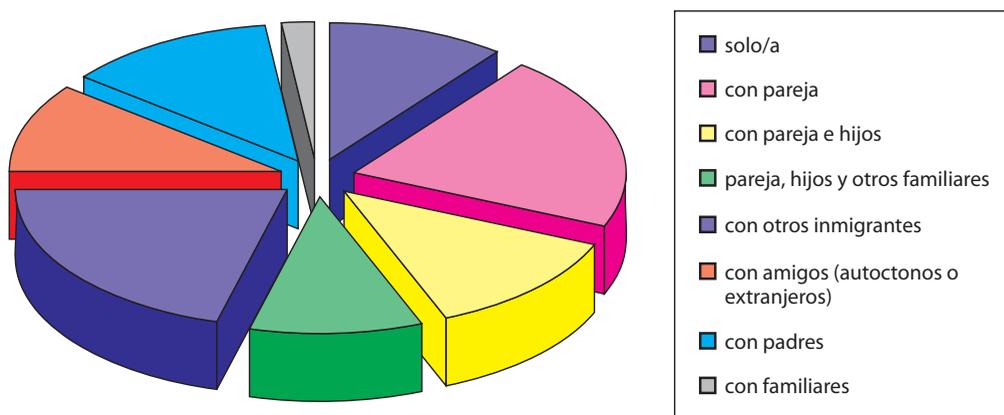
6.2. LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

La muestra de inmigrantes encuestada se compone de 49 personas, de las cuales el 49% son mujeres y varones el resto. Sus edades están comprendidas entre los 18 y los 52 años. El 48,9% tienen menos de 30 años, lo que les incluiría en la categoría de jóvenes en España, aunque su percepción, estatus, grado de responsabilidad familiar... Les sitúa en su propia sociedad como personas adultas.

Como en el conjunto de la población inmigrada en Asturias, en la muestra predomina el origen latinoamericano. Les siguen las personas que proceden de África y de aquellos países, como Rumanía, que tras la ampliación de la Unión Europea, han incrementado la población migrante hacia nuestras tierras debido a la mayor facilidad legal y de movilidad que el derecho comunitario abre, así como por la precaria situación económica de su propio país.

Sabido es, que el principal problema cotidiano con el que se enfrenta tanto la juventud de nuestro país, como la población inmigrada es la vivienda. Los altos costes, tanto de compra como de alquiler, y, además, la desconfianza que puede generar en los propietarios determinados prejuicios, la dificultad de obtener avales y la propia situación legal, explica el hecho de que una parte importante de las personas de la muestra, compartan la vivienda en un porcentaje muy superior a lo que es característico entre la población autóctona.

Gráfico 14: Convivencia (inmigrantes)



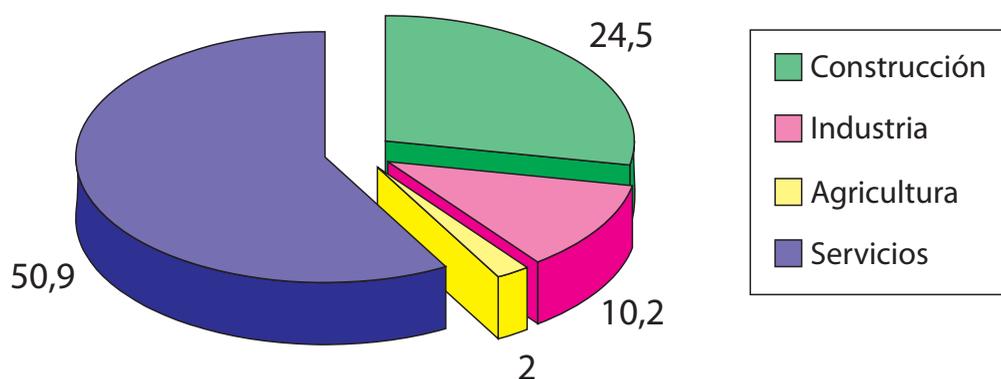
Cumpliendo con las expectativas de género, encontramos que la inmensa mayoría de las mujeres conviven con su familia –esté formada por pareja, descendientes o progenitores– sin embargo, un número muy elevado de varones conviven, como decíamos, con amigos o compañeros, con los que comparten los gastos de la vivienda, y en segunda opción, viven solos, lo que apenas se da entre las mujeres. Es de señalar que, por el objeto de nuestro estudio, la opción vivir en casa de la persona empleadora –cuidado de dependientes– no aparece en la muestra.

Para más del 50% de la muestra el primer destino es Asturias, la razón es obvia cuando pensamos en el grupo que migra por motivos de reunificación familiar, un 16% en nuestro caso, entre los que, además, predominan las mujeres. Pero no olvidemos, el número elevado de mujeres que conforman la población inmigrada en Asturias, (53,46%) muy superior a la española, claramente relacionada con el trabajo de cuidados a personas dependientes, cada vez más necesario en una región que tiene las tasas de envejecimiento más altas del país.

Aunque un 21% de las personas que forman la muestra ocupaba en su país de origen puestos de trabajo que requerían cierta cualificación profesional, sin embargo, solamente en un 10% de los casos han conseguido ocupar el mismo tipo de puestos. También es significativo, que mientras que un 8% tenía en su país de origen un negocio propio, aquí todos son trabajadores por cuenta ajena. Esto explica una parte del crecimiento en la afiliación al Régimen de Autónomos de personas inmigrantes, porque, si bien la mayoría son probablemente lo que se denomina “falsos autónomos” –trabajadores por cuenta propia con un solo cliente– otra parte está formada por aquellas personas que, una vez pasado un tiempo en nuestro país, tratan de encontrar nuevas expectativas laborales en pequeñas empresas para las que tienen experiencia previa.

En cualquier caso, estamos hablando de un 2,8% del total de inmigrantes, muy similar a su proporción en el conjunto de inmigrantes en Asturias (3%), frente al 7,5% de inmigrantes que son autónomos a escala española, inferior al porcentaje de población que representan que sobrepasa el 10%.

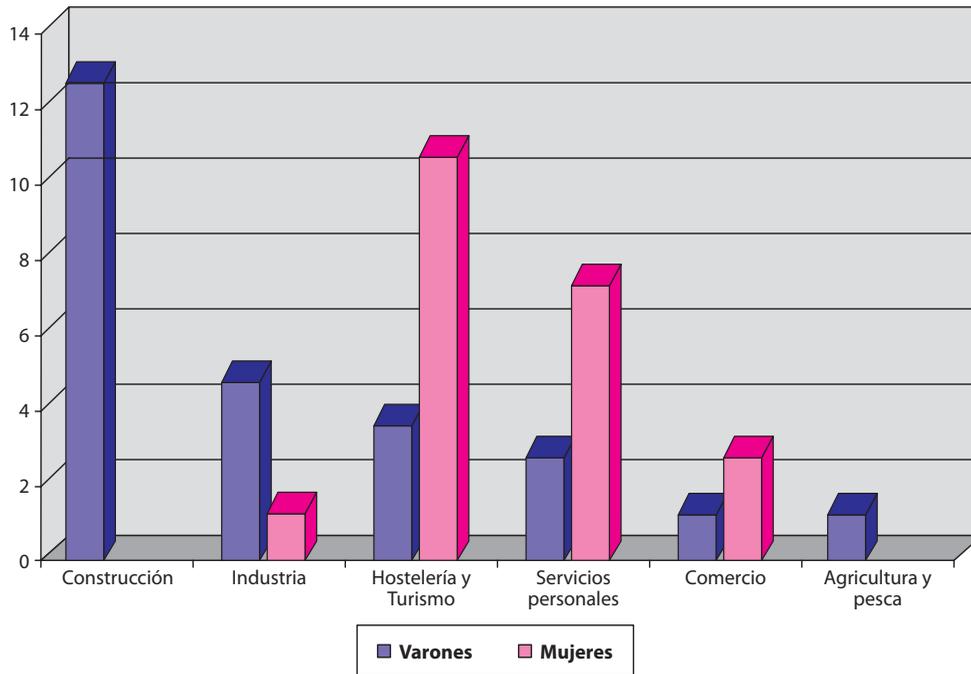
Gráfico 15: Sectores económicos en los que trabajan (%)



Las diferencias que encontramos, entre la distribución por sectores económicos del empleo de los trabajadores que componen la muestra y la de la población inmigrante en general en Asturias, viene, en parte, dada por el interés, que también expresamos en la muestra de empresas, de favorecer la presencia en el estudio de aquellos sectores donde hay más presencia de inmigrantes, es decir, en los que hay mayor proporción de empresas de mediano y gran tamaño.

En cualquier caso, la concentración del trabajo inmigrante en muy pocos ámbitos laborales es fruto de un número de factores como son las políticas de migración –que conducen a determinados sectores en los que falta mano de obra–, y las malas condiciones laborales que provocan el abandono de los autóctonos, dándose luego un proceso de retroalimentación: los ocupan inmigrantes por su falta de calidad y ésta empeora al ser un trabajo para inmigrantes. Por último, el papel de sus propias redes, que canalizan las ofertas y van colocando a los recién llegados en los espacios que conocen, repitiendo el modelo de todos los procesos migratorios. CC.OO. habla de su situación en espacios laborales especialmente sensibles al ciclo económico.

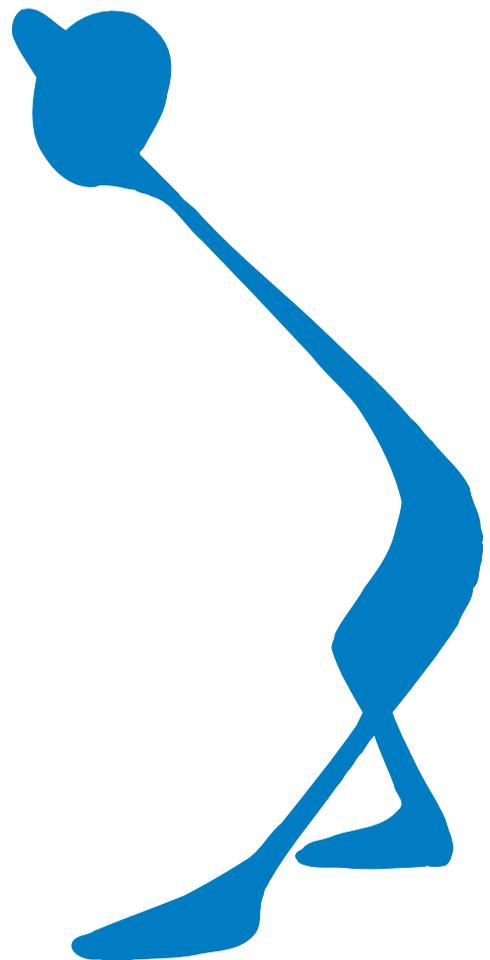
Gráfico 16: Sectores que ocupan por sexo



Nos interesa destacar, la extraordinaria segregación por sexo de las posibilidades del mercado laboral para la población inmigrante, aún más acusadas que para la autóctona, que establece diferencias de oportunidades y condiciones salariales, de horarios, etc... perjudiciales para las mujeres y que va afectar al futuro. La significativa presencia en construcción por parte de los varones y en hostelería de las mujeres, sectores muy vulnerables a la crisis económica, va a generar con toda probabilidad graves problemas en las familias inmigrantes.

Por último, no olvidemos que la inmigración tiene una mayor movilidad geográfica que la población autóctona, puesto que es mucho más sensible a la situación del mercado laboral y, la poca densidad de su capital social acumulado (familia extensa, relaciones sociales, vivienda...), le facilita el cambio. Así, la mayoría de las personas entrevistadas llevan unos 3 años en nuestro país, y aunque un grupo importante ha residido la mayor parte de ese tiempo en nuestra región, un porcentaje significativo han vivido anteriormente en otros lugares, principalmente Madrid y Cataluña.

Resultados



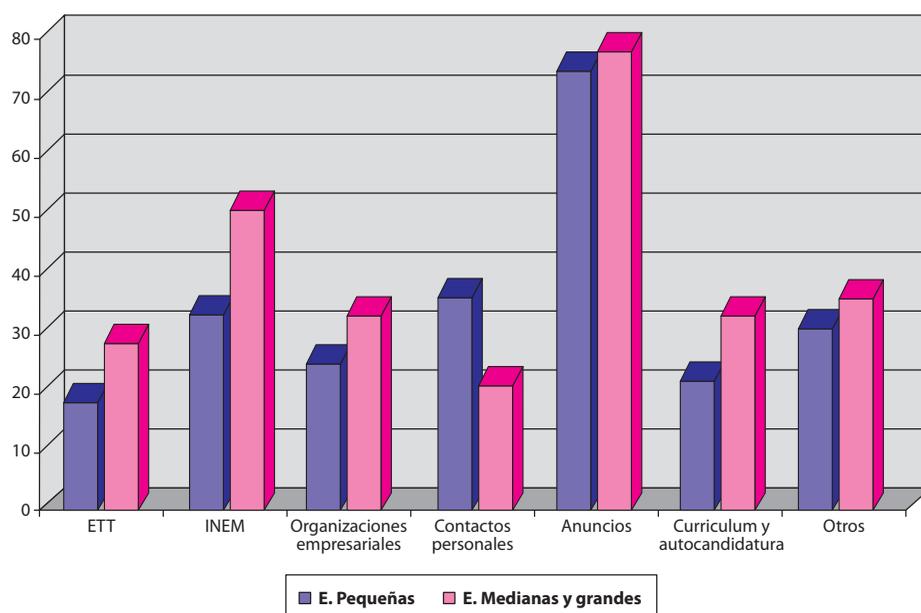
7.1. ACCESO AL EMPLEO

La forma más frecuente de buscar el personal, por parte de las empresas, es con mucha diferencia por medio de anuncios en los medios de comunicación o en los establecimientos. Además las empresas mayores utilizan más las estructuras formales –ETT, INEM– que las informales –contactos personales– más usadas por las microempresas y las pequeñas empresas. El recurso a las estructuras formativas, provenientes de cursos propios o de la Administración, o a quienes hacen prácticas en el centro de trabajo, es también un medio significativo para incorporar personal.

Tal como nos plantearon algunos de los informantes claves, el recurso a los contingentes no es útil para encontrar personal en Asturias, de hecho solamente en una de las empresas entrevistadas se mencionó.

“no utilizan los contingentes, es muy inseguro por la inestabilidad del sector..., el 99% de los contratos en construcción son por obra y servicio, son temporales y lo son para los de aquí y para los de allá (...)”

Gráfico 17: Búsqueda del personal

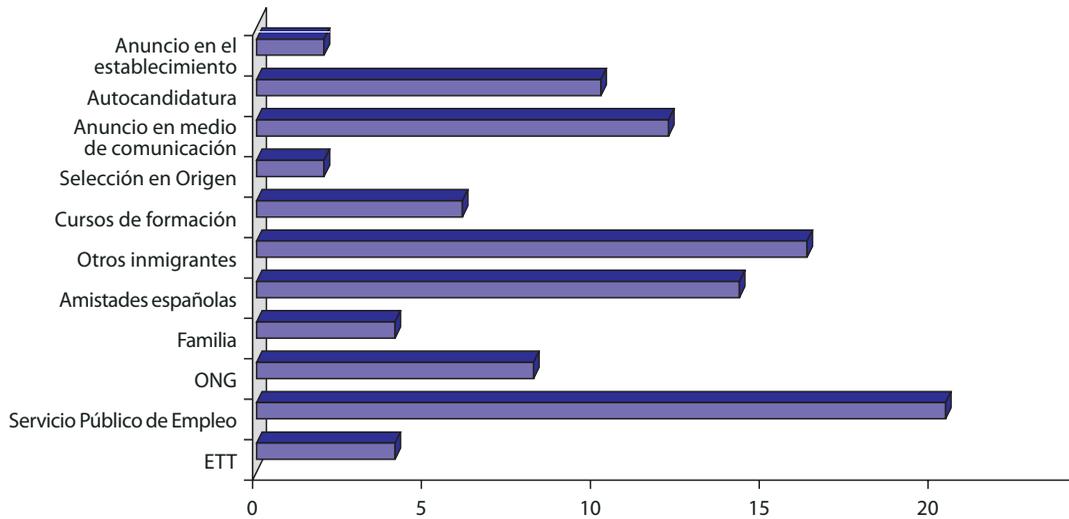


Si ponemos estos datos en relación con la forma de búsqueda de empleo de la población inmigrante e incluso con los datos que tenemos sobre como encuentra empleo la población española, percibimos grandes diferencias.

Por su parte, los inmigrantes, aunque utilizan proporcionalmente más el Servicio Público de Empleo⁴⁰ –INEM– que los autóctonos, probablemente derivados u orientados por los servicios de atención a la inmigración tanto de ONG’s como públicos, obtienen su trabajo principalmente en pequeñas empresas a partir de anuncios publicados en la prensa o en el propio establecimiento y, como la mayoría de la población española, a través de contactos personales, es decir, los establecidos a partir de redes de familiares, amigos u otros inmigrantes. Naturalmente, en el caso de los extranjeros esta red es mucho menos densa que en el de los españoles.

⁴⁰ CCOO La inmigración en Asturias 2007

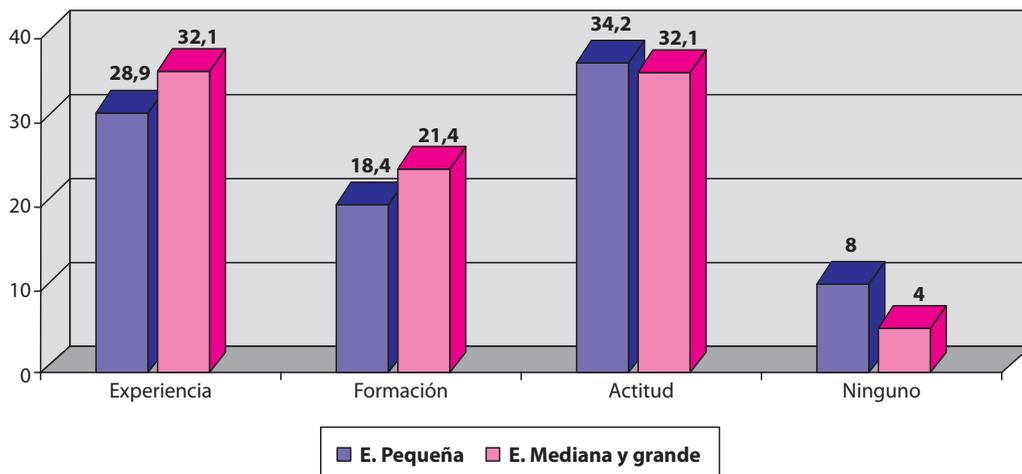
Gráfico 18: ¿Cómo entró a trabajar?



Tampoco debemos olvidar que, aunque están registrados en el INEM en una proporción mayor que la población nacional, y las mujeres en mayor porcentaje que los varones, y que el paro en este colectivo es mayor que en la población general, quienes perciben prestaciones por desempleo lo hacen en un porcentaje muy inferior a la población autóctona: el 36% de los parados inmigrantes frente al 53% de los españoles inscritos.⁴¹

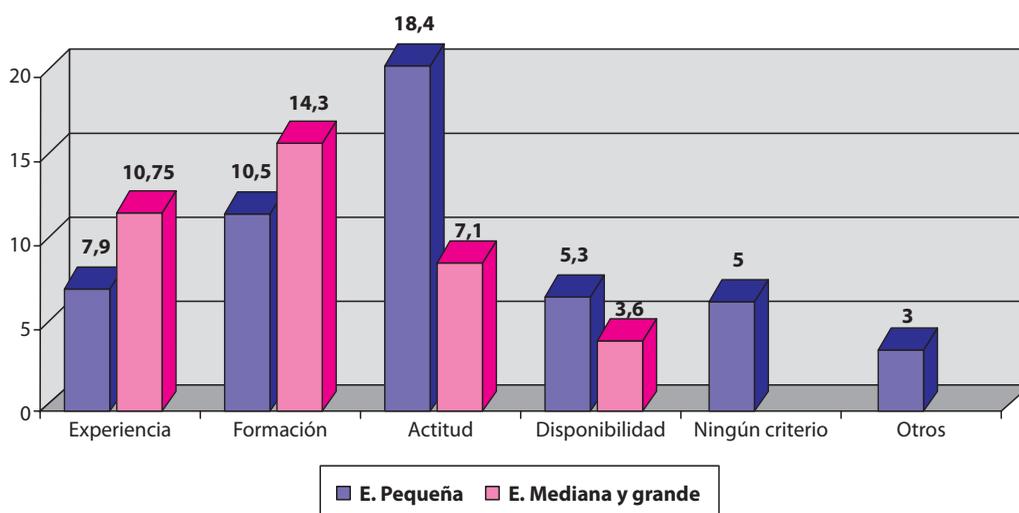
También, ofrecen diferencias los criterios que tienen en cuenta las empresas, según su tamaño a la hora de seleccionar el personal, mientras que la experiencia y la formación –perfectamente objetivas– son más valoradas en la mediana y gran empresa, algo tan inconcreto y subjetivo como la actitud es lo que más tienen en cuenta las pequeñas y tiene gran relevancia en las medianas y grandes.

Gráfico 19. En porcentajes. Criterios de selección 1



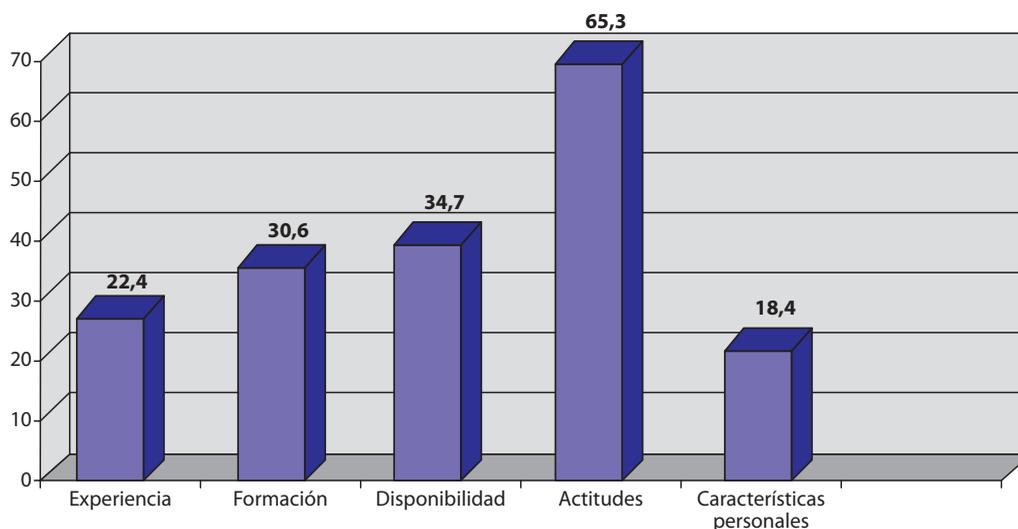
⁴¹ Ibidem

Gráfico 20. En porcentajes. Criterios de selección 2



Estos criterios empresariales, son correctamente percibidos por las personas que buscan trabajo, ya que consideran, que la actitud fue lo determinante a la hora de ser contratadas.

Gráfico 21: ¿Qué crees que valoró la empresa en su contratación? (%)



Dicho criterio, nos pone sobre la mesa un debate sobre las actuales condiciones del mercado laboral y la dificultad de controlar los derechos del trabajo mas allá de la estricta aplicación de la ley –y ni aún eso– porque ¿qué consideramos una buena actitud que justifique un contrato? ¿el interés, la voluntad de aprendizaje, la responsabilidad? o ¿la sumisión, la falta de reivindicaciones...?

Algún representante sindical nos manifestó: “¿actitudes? Hay un poquito de todo. Muchos empresarios están encantados porque éstos no dicen ni “mú”, los otros protestan mucho”.

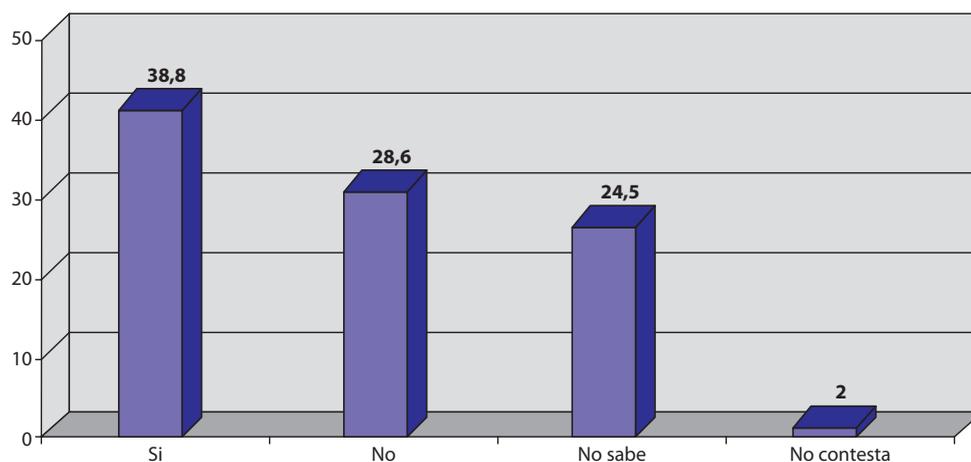
El criterio de disponibilidad, que solamente aparece en un pequeño número de empresas y en ninguna como el más importante, en cambio, es considerado por las personas de la muestra de inmigrantes, como la segunda entre las razones que determinaron su contrato. De nuevo podemos plantearnos el concepto de disponibilidad: ¿es un eufemismo para horarios interminables, tiempos de descanso aleatorios...?

“son puestos que nunca aceptarían los de aquí ¿quién quiere ser interna?”

Según el Colectivo IOE,⁴² las condiciones laborales en la última década se han deteriorado significativamente y, entre los variados factores que concurren para esa situación, no es ajena la presencia de un número muy elevado de personas que acceden al empleo en peores condiciones de negociación. En esta dirección, es relevante destacar la poca presencia que los comités de empresa han declarado tener en la selección del personal.

También es significativo que, un tercio de los inmigrantes encuestados consideran que los criterios que utilizan las empresas limitan sus posibilidades, y son muy conscientes de que, por unas u otras razones, no tienen igualdad de oportunidades con los trabajadores autóctonos.

Gráfico 22. En porcentajes. ¿Los criterios de selección limitaron sus posibilidades de acceso al empleo?



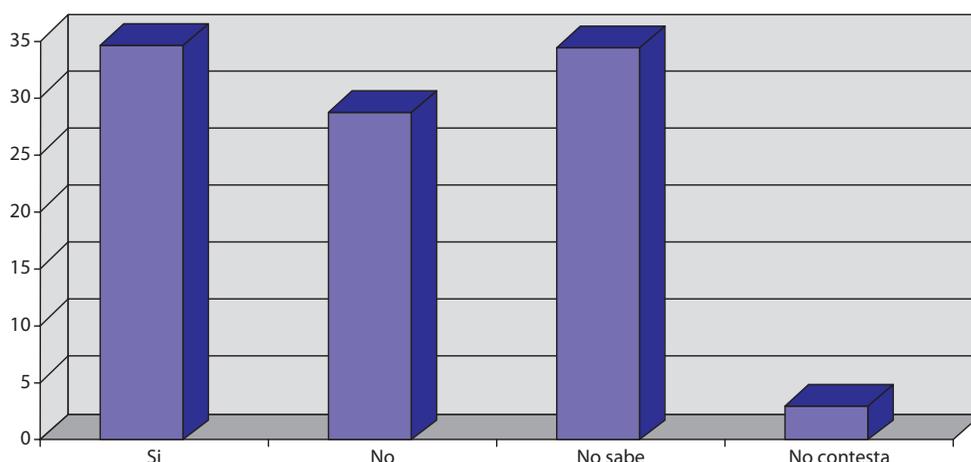
Las razones por las que consideran limitadas sus posibilidades son muy variadas y van desde análisis objetivos de las dificultades como la falta de dominio del idioma: *“en todo el sector servicios hay más latinoamericanos porque hay que conocer el idioma”; “si no conocen el idioma se les excluye directamente: necesitas a alguien para un puesto ya y si no conoce el idioma no te sirve”,* la más baja cualificación o la falta de experiencia, pasando por el desconocimiento de conductas o normas adecuadas aplicables en una situación determinada, hasta percepciones más vagas como las actitudes racistas de los empleadores.

Un informante, refiriéndose al sector de servicios personales, nos dice *“en las empresas hay muy pocos porque no suelen pasar las selecciones: por ejemplo hay test de personalidad que no pasan porque está hecho para gente de aquí, y donde no hay test pues se piden requisitos –papeles en regla, formación–... pero si los pasan entonces trabajarán igual que los demás”.*

Sin embargo, algún representante de sectores como el de hostelería declara: *“hay mucha demanda de trabajadores, así que la mayoría que quiere trabajar, trabaja. No hay discriminación, te los quitan de las manos”*

⁴² Colectivo IOÉ (2008). Barómetro social de España. Análisis del período 1994-2006. Madrid. Traficantes de sueños.

Gráfico 23: Los criterios de selección limitan posibilidades de la población extranjera en general

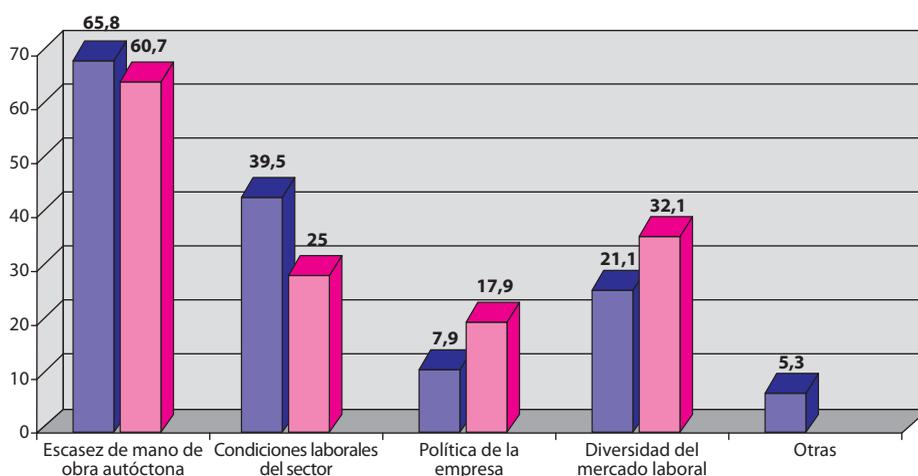


Otra cuestión es la razón por la que las empresas contratan inmigrantes en lugar de a personal autóctono. En algunos casos, para las medianas o grandes empresas, es una política empresarial –estamos hablando aquí del “trabajador autoprogramable” de Castells– que buscan el personal más cualificado indistintamente de su origen; y, en el otro extremo del arco, es también una decisión empresarial en las microempresas por razones morales y de solidaridad con la población inmigrada –muy probablemente personas que a su vez sufrieron la emigración o más sensibles a la diversidad porque forman ellas mismas parte de colectivos minoritarios.

Encontramos también que, la necesidad de captar públicos diversos para las grandes empresas de servicios que tratan de atraer clientelas diferentes, actúa como estímulo para contratar personal que garantice su imagen de empresa multicultural.

“... en las tiendas donde hay inmigrantes hacen captación de sus propios compatriotas”.

Gráfico 24. En porcentajes. Razones para incorporar personal inmigrante



La razón principal que aducen todas las empresas estriba en la falta de mano de obra autóctona, una argumentación discutida desde el mundo sindical en una región con una tasa de paro mayor que la del resto del estado –sobre todo entre jóvenes y mujeres– y que nos llevaría a plantearnos desde la inadecuación entre la formación de la juventud asturiana, muy alta, en profesiones que no responden

a las demandas del mercado laboral, para concluir en la razón que se da en segundo lugar: las condiciones laborales del sector, que no son atractivas para la población autóctona.

“Si el sector de hostelería necesita gente es por algo...que mejoren las condiciones. Nosotros no podemos permitir que entre gente a trabajar en peores condiciones. En la construcción igual...y tenemos a 4.000 en paro. O ¿cómo que no hay cocineros con 3.000 en paro?...Claro que los hay, pero quieren cocineras.”

En este caso, no están planteando ningún criterio de género sino el hecho de que jóvenes de ambos sexos salen de las Escuelas de Hostelería tras tres años de estudios, y expectativas acordes con su formación, frente a las “cocineras” mujeres con el conocimiento de la cocina que su experiencia doméstica les ha dado.

Un representante del mundo empresarial reconoce: *“las mujeres son más trabajadoras y disciplinadas. A más vulnerabilidad más fácil que no rechisten. Son la salvación del sector (hostelería) y se incorporan con muchas ganas de trabajar.”*

Mientras que para el sindicalista: *“...Contratan gente sin la formación adecuada. Pagan muy poco... En estas condiciones sólo lo aceptan los inmigrantes.”*

En realidad, aunque los puntos de vista parecen enfrentados, todos describen la misma realidad. Si para la empresa se trata de que *“los inmigrantes ocupan los puestos que no quieren los de aquí. Hemos subido de categoría y ya no queremos servir, ni ir a la obra, ni ser cajeras”;* o *“no nos quitan el trabajo, cogen lo que no queremos”. “Otros sectores con problemas de mano de obra es el agrario y el forestal. El trabajo es muy duro y encima hay que vivir en un pueblo. La gente de aquí ya no quiere esos trabajos”.* Para muchos otros: *“no es cierto que los españoles no queramos trabajar en ciertos sectores, lo que no queremos es trabajar en ciertas condiciones, ni nosotros ni los extranjeros que llevan aquí más años”.*

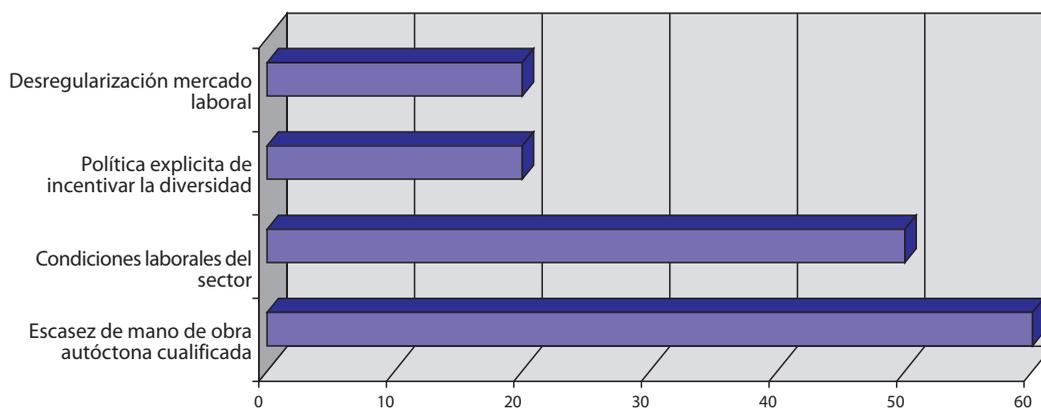
De nuevo, se nos plantea la cuestión de si la diversidad del mercado laboral en una sociedad que ya es multicultural y que aducen las empresas como cuarta razón para contratar inmigrantes, está motivada únicamente por el crecimiento económico o, como consideran también los comités de empresa, son las condiciones laborales del sector y la desregularización del mercado laboral, las que han alejado a la juventud autóctona de determinados empleos, facilitando al empresariado la contratación de un colectivo que está dispuesto a aceptar –incluso con entusiasmo– condiciones que, aunque por debajo de las expectativas de los nacionales, están muy por encima de las que tenían en sus países de origen.

Tenemos también la fórmula, de contratar en origen a equipos de trabajadores que desarrollan en un tiempo preciso una parte completa del proceso de producción, que tienen poca o ninguna relación con los trabajadores autóctonos, que pueden tener, incluso, intérprete a su disposición y que regresan a su país una vez terminada la obra para la que han sido contratados

El caso que llegó a los tribunales en 2007 (por irregularidades en los contratos) es una muestra de esta situación: trabajadores portugueses de la construcción contratados en origen, donde el salario medio está en torno a los 400,00 euros/mes y que vienen a trabajar a Asturias por el doble de ese salario. La empresa, les facilita ayudas para vivienda y transporte semanal pero, aún así, el coste no llega a la mitad de los 2.000,00 euros que gana un obrero especializado de la construcción asturiano. Todos los sindicatos han denunciado esta realidad como un caso de “dumping” social.

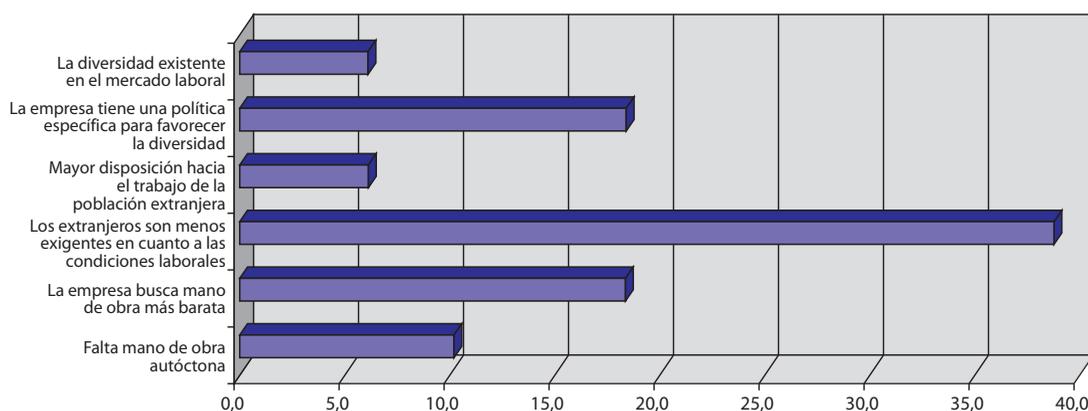
Es fácil detectar quiénes encabezan las visiones opuestas sobre la misma realidad. Mientras que para el empresariado: *“es el modelo de sociedad: ganar mucho, trabajar poco y las cosas rápidas sin esfuerzo (la hostelería es dura)”* *“los jóvenes estudian y cuando terminan quieren cobrar nada más empezar 1.500,00 euros –en hostelería se pagan 1.000,00 “no me contrates para seguir cobrando el paro”, “por menos de 1.900,00 no trabajo”.* El discurso sindical contesta que *“en hostelería no se respetan ni horarios, ni sueldos.”*

Gráfico 25: Razones para la contratación de personal inmigrante (comités de empresa)



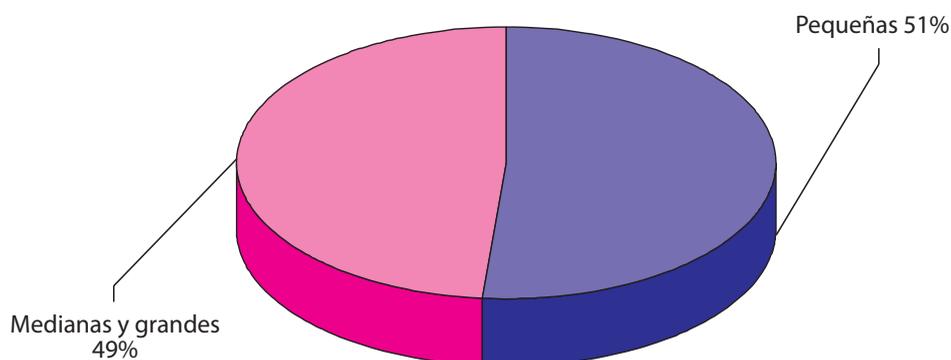
Por su parte, un trabajador inmigrante entrevistado afirma tajante: *“por sumisión y aceptación de unas malas condiciones de trabajo”*.

Gráfico 26: Razones por las que las empresas contratan personal extranjero según inmigrantes



Por otro lado, tenemos el hecho de que la mayoría de las empresas se quejan de que no haya suficiente personal extranjero cualificado.

Gráfico 27: Si detectan dificultades especiales para contratar personal extranjero cualificado



Desde el mundo sindical se contesta: *“todos los empresarios se quejan de que sus trabajadores no están formados y se les exige formaciones de miles de horas. ¿Cuándo se exige la formación a alguien para montar una empresa? ¿se controla que conozca sus obligaciones...? No hacemos más que formar a gente que termina yéndose a otras CC.AA, alguna responsabilidad tendrá el empresario... Hay que corresponsabilizarlo...”*

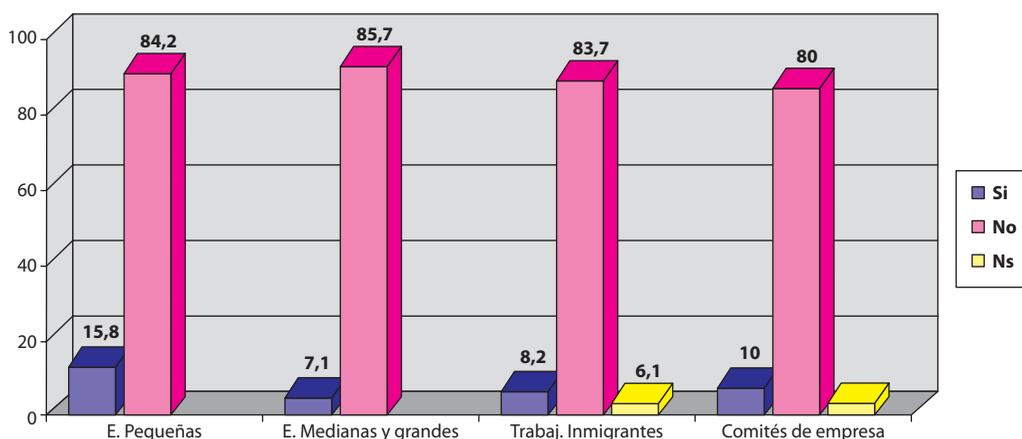
Aunque también se reconoce que: *“para determinados trabajos no hay personal cualificado. En edificación de gran formato el 95% son trabajadores inmigrantes, sobre todo mucha gente del Este.”*

7.2. PREJUICIOS

En todos los estudios sobre racismo existen escalas para analizar el peso que los estereotipos y prejuicios tienen en el comportamiento de las personas. A pesar de que no es "políticamente correcto" reconocer el prejuicio, es significativo que aunque en pequeños porcentajes, todos los grupos entrevistados admitan preferencias por alguna nacionalidad.

"...El empresariado prefiere a los de los países del Este... Más serios y mejor formados y más adaptados a las condiciones que requiere el puesto. Los latinoamericanos son mejores para cuidados..."

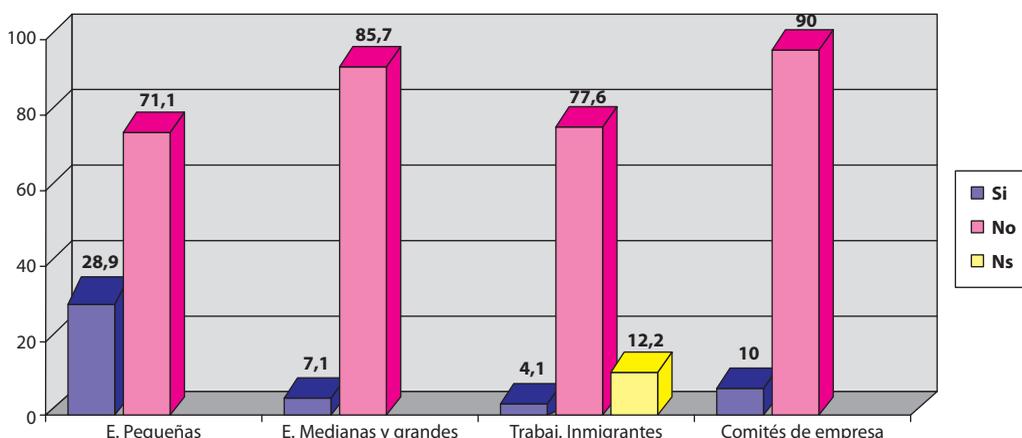
Gráfico 28. Porcentajes. Tiene o detecta preferencia por alguna nacionalidad



Mucho más claramente, se muestran los prejuicios negativos entre las pequeñas empresas contra los originarios de algunos países en concreto. Aunque, los propios trabajadores inmigrantes no parezcan reconocerlo –en ellos está el porcentaje más bajo de todos los grupos a la hora de percibir prejuicios– el elevado número de los que no se definen en la contestación nos permite intuir lo que puede considerarse una verdad incómoda.

"En las empresas si pasas el proceso de selección lo pasaste, en el hogar tienes que gustarle al cliente y no quiere extranjeros".

Gráfico 29. Porcentajes. Detecta reticencia contra alguna nacionalidad

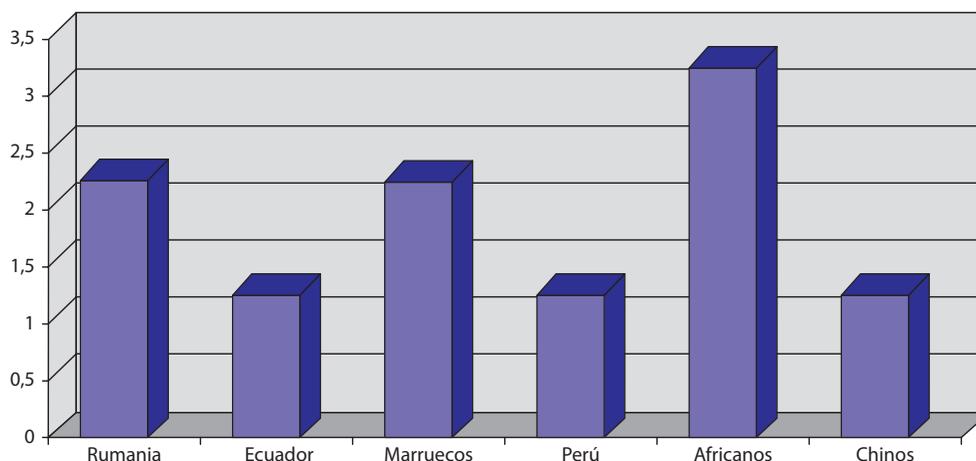


Aunque, los argumentos para preferir o rechazar a los naturales de determinadas nacionalidades se basan, en su mayor parte, en una o dos experiencias positivas o negativas con personas muy concretas, y algunas razones se basan en motivos aparentemente objetivos como el dominio del idioma o la cercanía cultural que permite entenderse rápidamente, las nacionalidades más rechazadas están ligadas al racismo más rancio.

Son las de origen africano –es decir “negros”–, seguidos por Marruecos –es decir “moros”–, continúan con Rumania –gitanos– para seguir con Ecuador y Perú, que podría sorprendernos ya que tienen la misma lengua y religión, y muchos rasgos culturales comunes, hasta que recordamos que son los países americanos con mayor proporción de población originaria, es decir estamos hablando de “indios”, y, en último lugar, tenemos a los “chinos”.

“Aquí el idioma es fundamental. Y el color... Es muy difícil que trabajen personas negras”.

Gráfico 30: Orígenes que generan reticencias en las empresas pequeñas



“Hay muchos estereotipos para la contratación y en mayor medida en las contrataciones para el hogar; las sudamericanas, muy melosas, pero que te dejan tirada a la mínima, países del Este, más serios pero tienen su “halo de misterio” con las mafias y eso...”

En ocasiones, las empresas justifican su oposición a contratar a determinados grupos por razones aparentemente objetivas: *“a la clientela no les gusta que les atienda gente de color”, “los de Perú y Ecuador son muy bajos (i) y no pueden desarrollar determinadas tareas”, “los chinos son muy cerrados”...* También los Comités de Empresa declaran que, aunque de forma minoritaria, hay tanto preferencias como recelos hacia determinados colectivos.

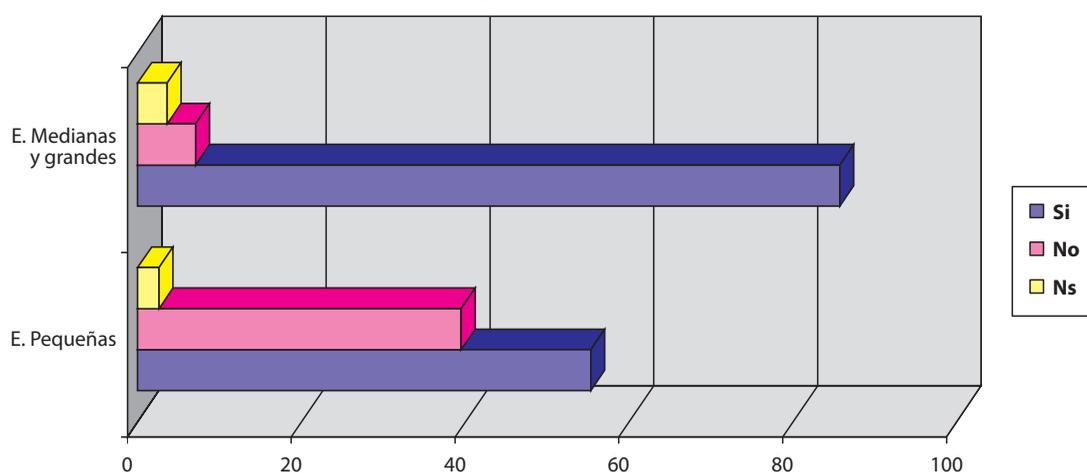
“En Asturias hay prejuicios, no quieren que les sirva un inmigrante, no es rechazo, es desconfianza, aunque dependerá de donde sea; por ejemplo: un argentino mola.”

7.3. “PAPELES”

Los datos generales, nos permiten afirmar, que un porcentaje muy grande de los trabajadores inmigrantes ha pasado una etapa de irregularidad legal en nuestro país, aunque, afortunadamente, se ha reducido mucho su número debido a los procesos de regularización (2005), y a la ampliación de la Unión Europea (2007), y es difícil calcular los que se mantienen en esta situación. Según estimaciones de CC.OO.⁴³ un 12% de inmigrantes estaría en esa situación en Asturias, frente a un 14% en el conjunto del estado. Como es natural, es mucho más frecuente que en ese caso demanden trabajo en las microempresas y en las pequeñas que en las grandes.

“No niego que en este país aún queden sin papeles, pero en la construcción pocos. Aquí llegan ya muchos con sus papeles en regla”. Pero si nos referimos al servicio doméstico: “proporcionalmente hay muchas menos personas regulares en el sector que irregulares”, “como nuestro régimen especial permite no asegurar a la gente si hace menos de media jornada, pues se puede contratar a la gente sin papeles.”

Gráfico 31: ¿Documentación en regla?



La falta de “papeles” limita los derechos de la persona en situación irregular, mucho más de lo que ya lo hacen las leyes de extranjería: su capacidad de negociar condiciones laborales o de vivienda, de acceder a servicios de la ciudad o sencillamente de sentirse seguros al desplazarse. Esta situación, se agrava aún más tras la Directiva de Retorno aprobada en la UE en junio de 2008.

De la importancia que la cuestión de la documentación tiene en la situación laboral del conjunto de la sociedad, es buena muestra el dato del INE recogido en el informe de CC.OO.⁴⁴ sobre el peso del trabajador extranjero en la economía sumergida. Como bien afirman, es la economía sumergida la que establece el efecto llamada sobre la inmigración irregular.

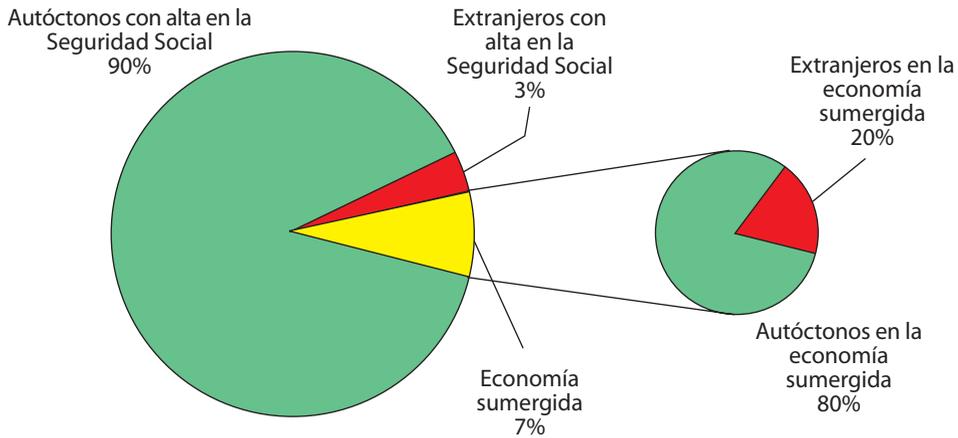
“En las empresas, aunque la mayoría son muy serias, también hay gente sin papeles.”

Así, las estimaciones de ese informe sitúan un 32% de la población extranjera ocupada en Asturias en la economía sumergida. Cuando para la población autóctona supondría tan solo un 6% del total.

⁴³ CC.OO.(2008). La inmigración en Asturias en 2007.

⁴⁴ Ibidem

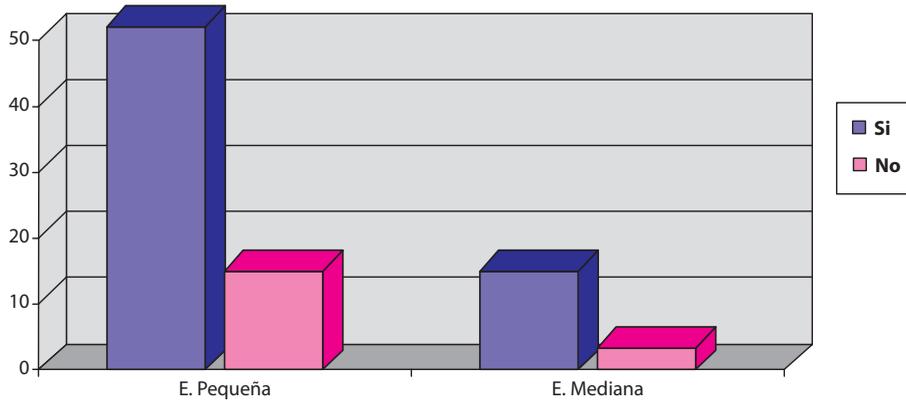
Gráfico 32: Incidencia de la economía sumergida en el empleo. Asturias, 2006



Fuente: Informe CC.OO. La inmigración en Asturias, 2007

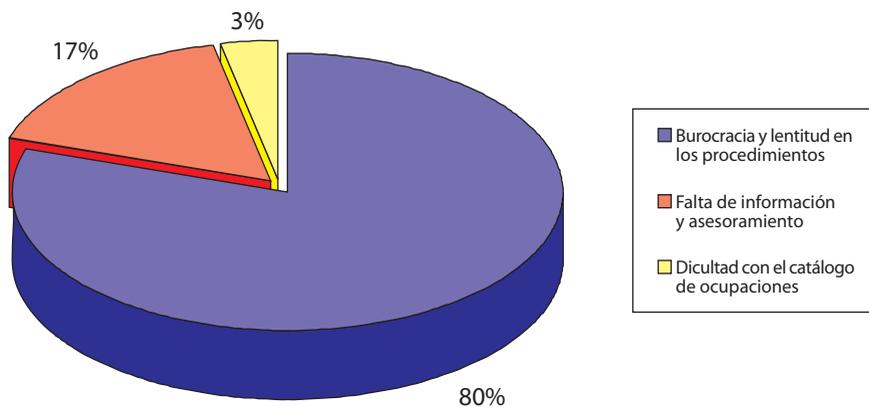
Un dirigente sindical plantea: *“no hay diferencias con los extranjeros, lo que hay es el empresario caradura que lo único que mira es como paga menos y como defraudar más. Le da igual quien acepte el trabajo. El problema: el inmigrante tiene menos capacidad de elegir. No es un problema de racismo, es un problema de vulnerabilidad y de aprovecharse que no conocen el país, o no conoce sus derechos...”*

Gráfico 33: La empresa intenta ayudar a regularizar la situación



“En empresas grandes..., les arregla los papeles un asesor jurídico”.

Gráfico 34: Principales dificultades de las empresas para la regularización



“Aparecen intermediarios, que hacen la labor de buscar al profesional que necesitas y gestionarte todo el papeleo, nada más.”

En todas las entrevistas apareció la crítica a las dificultades que implicaban el proceso de apoyo a la regularización de las personas inmigrantes, tanto desde las empresas como desde los sindicatos, informantes claves y los propios inmigrantes. El alargamiento del proceso, “las vueltas”, con la necesidad de sucesivas visitas a las oficinas correspondientes y sus interminables colas, la exigencia de la presencia de los representantes legales de la empresa, la falta de transparencia y su complejidad, todo ello son argumentos que ponen de manifiesto la falta de voluntad de la Administración para facilitar a la ciudadanía la normalización de derecho de las situaciones de hecho: la presencia de inmigrantes en la sociedad española.

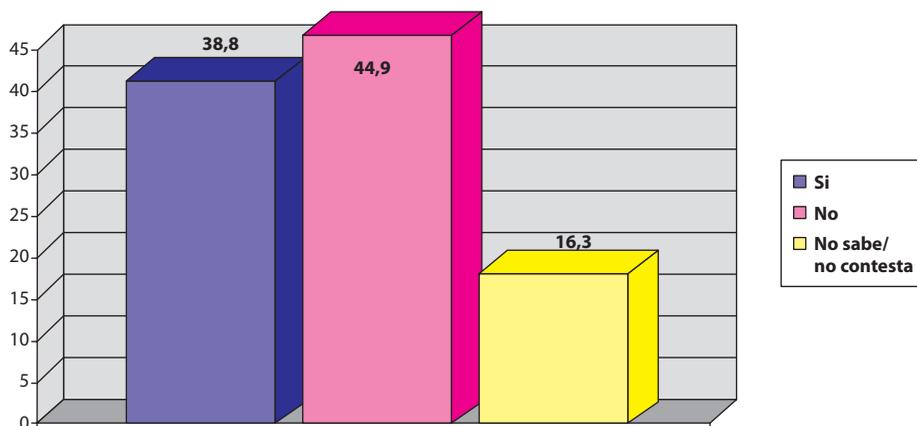
Si el “papeleo” trata de hacer efectivo el derecho de reagrupación familiar las dificultades aumentan: *“tardan más en la tramitación de los expedientes según de donde venga el inmigrante.”*

Todos estos aspectos, son reiteradamente denunciados por diferentes instancias sindicales y otras entidades sociales, como los motivos de que aún permanezcan un número tan elevado de inmigrantes en situación irregular, exigiendo una auténtica política de inmigración.

7.4. SITUACIÓN LABORAL

Veíamos, al analizar la muestra de las empresas, cómo la gran mayoría cumplían las condiciones laborales marcadas por el convenio y un pequeño grupo las mejoraba en aspectos como horarios, jornadas y vacaciones. De igual modo, un porcentaje aún mayor ofrecía mejoras por encima del convenio en lo relativo a salarios.

Gráfico 35. Porcentajes. ¿Conoce el trabajador el convenio colectivo?



Sin embargo, la muestra del grupo inmigrante –aunque todos en situación legal–, nos deja entrever otra realidad: más del 6% declara que sus condiciones laborales no se ajustan al convenio y más de un 10% que solamente lo hacen en algunos aspectos. Más preocupante, es el hecho de que casi la mitad desconozca el convenio por el que se rige su trabajo y, por tanto, sus derechos laborales.

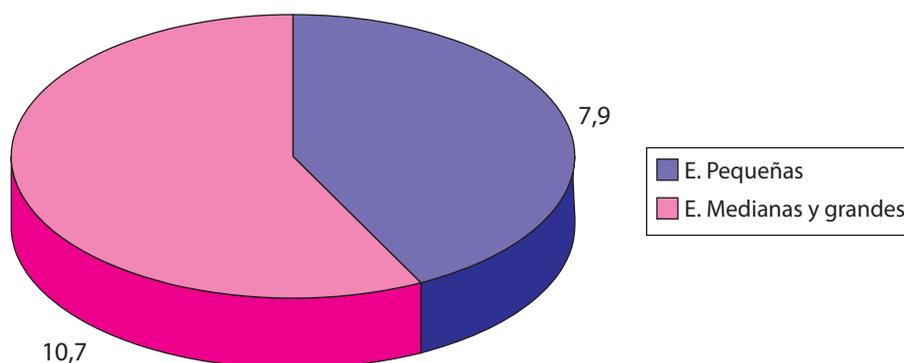
Aunque estos porcentajes no sean representativos –por las características ya descritas de la muestra seleccionada– sí nos muestra tendencias preocupantes sobre los aspectos más negativos de las condiciones de trabajo en nuestra región, y de la vulneración de derechos que suponen para los sectores más desprotegidos.

7.5. CONDICIONES LABORALES

Todos los indicadores, prueban que la situación laboral de la población inmigrante es mucho peor que la de la población autóctona: las mayores tasas de temporalidad, mayor precariedad, empleos de menor cualificación, pésimos horarios, peores salarios, jornadas excesivas, menos derechos sociales, etc. Sin embargo, ni el discurso empresarial ni el de los propios inmigrantes parece hacerse eco de esta realidad.

A modo de ejemplo, tengamos en cuenta algunos datos referidos a Asturias⁴⁵. Vemos que el 22% de la población extranjera tiene un empleo parcial, frente al 15% de la autóctona; el 44,85% tienen contrato temporal, frente al 30,64% de los autóctonos; la tasa de paro es mayor entre los inmigrantes, y así podríamos seguir desgranando indicadores.

Gráfico 36: Porcentajes. Afirman que hay diferencias en las condiciones laborales (%)



El discurso mayoritario de las empresas es, como era de esperar, ya que la ley garantiza la igualdad de oportunidades y de trato entre todas las personas, que no existen diferencias en las condiciones laborales entre las personas que trabajan, por razón de su origen. Sin embargo, un pequeño número, significativamente mayor en las empresas medianas y grandes que en las microempresas y las pequeñas, matiza la afirmación reconociendo las diferencias y explicándolas por distintas razones.

“Las diferencias las ponen los trabajadores no la empresa”. Y sitúan esas diferencias en temas como: “no les importa trabajar los sábados” o “no tienen tanto interés por disfrutar las vacaciones, probablemente porque tienen más presión de gastos”.

Aunque afirman que: *“los empresarios cumplen con las condiciones de trabajo porque si no están contentos [los trabajadores] se van a otra empresa. Se paga lo mismo a todos”.*

Hay un argumento, que justifica la diferencia, que, como ya hemos explicado en el análisis de la muestra de empresas, tiene una gran importancia.

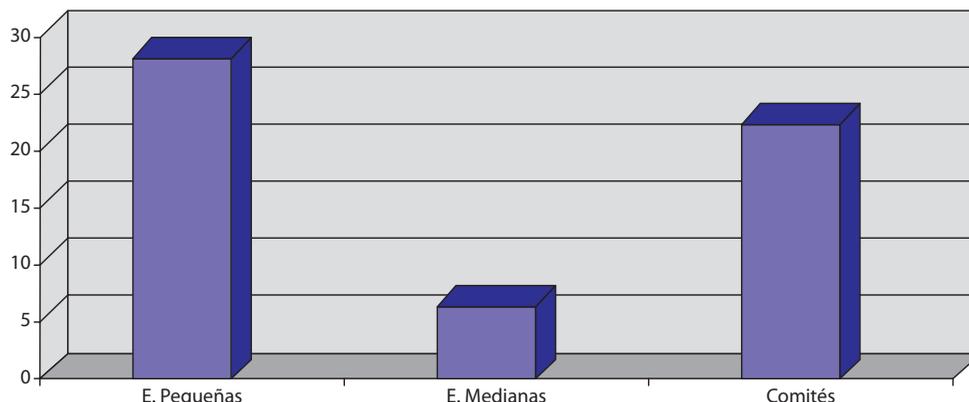
“Sí hay diferencias, en la medida en que los autóctonos están en la empresa y los extranjeros en las subcontratas”.

Otra cuestión es el rendimiento laboral del inmigrante. Más del 25% de las pequeñas empresas y un 20% de los Comités entrevistados perciben diferencias, sobre las que también opinan los informantes clave.

⁴⁵ CC.OO. (2008) La inmigración en Asturias en 2007.

En su mayoría se establecen a partir de estereotipos – el hábito de generalizar atribuye a un colectivo entero la conducta de un individuo–, lo que explica que los discursos se contradigan, sin olvidar que lo que para unos es positivo para otros no lo es. En cualquier caso, las opiniones son reveladoras tanto de los valores culturales de los inmigrantes como de quienes las emiten. Hay que tener en cuenta, además, que las habilidades valorables en cada sector económico son muy diferentes.

Gráfico 37: *Sí, existen diferencias significativas en el desempeño del puesto de trabajo entre la población autóctona y la extranjera*



Es ya un tópico mencionar el ritmo de trabajo con especial referencia a: *“los latinos y portugueses tienen un ritmo lento o como el de aquí, los trabajadores del Este producen mucho”*, que algunos interpretan como parte de un proceso: *“las condiciones laborales de sus países no están igual que aquí, les cuesta adaptarse a las condiciones de aquí a los latinoamericanos hasta que cogen la rutina”*. Y explican las diferencias: *“puede ser porque los extranjeros entraron los últimos y puede que no estén aún formados. Se van formando según trabajan”*.

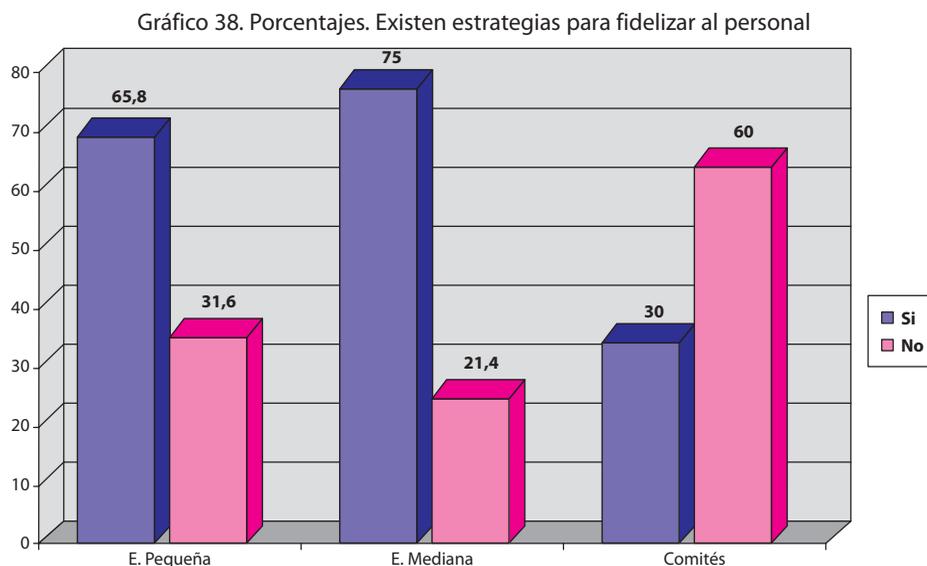
Mientras que para unos: *“en la calidad del servicio el español trabaja mejor”*, entre otras cosas porque, *“el trabajador autóctono conoce mejor el contexto”*, para otros, del mismo sector, *“los extranjeros son más agradables con la clientela”*.

Y así, unos se quejan de su *“menor capacidad de trabajo”* y otros afirman que, *“aceptan mejor las órdenes, los horarios extremos, son más disciplinados”*. *“Esta gente viene más motivada que los autóctonos”*.

Tan sólo en algún caso se ha reflexionado sobre las diferencias culturales que podrían interferir en el trabajo: *“los rumanos no creen que la limpieza sea un trabajo para hombres”*. O: *“algunos [inmigrantes musulmanes] son muy extremistas y no quieren tocar el alcohol”*.

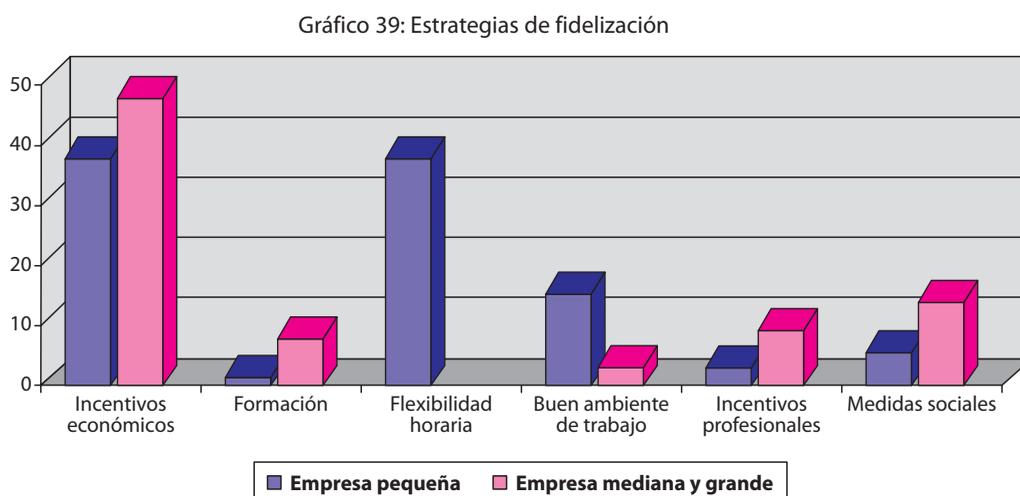
7.6. FIDELIZACIÓN DEL PERSONAL

Uno de los rasgos característicos de la buena gestión empresarial estriba en construir un entorno laboral satisfactorio para todos sus integrantes, que facilite un resultado más eficiente. Fomentar la permanencia en la empresa del mejor personal es uno de los objetivos para conseguirlo. Por ello, no es de extrañar que las grandes y medianas empresas se doten en mayor medida que las pequeñas de estrategias para fidelizar al personal. Aunque resulta llamativo que los Comités y desde el mundo sindical, no lo perciban de la misma forma.



Así, mientras un representante del mundo empresarial declara: *“el empresario está sujeto a la dictadura del trabajador, está dispuesto a todo con tal de que no se marche”*, el del mundo sindical contraponen: *“dicen que no duran nada en la empresa, pero es que no hacen ni una sola política de fidelización: contratos más estables, sueldos dignos...”*

Incluso, en algún caso, se denuncian prácticas claramente ilegales que tratan, no de fidelizar, sino de mantener en la empresa al trabajador contra su voluntad: *“se da en ocasiones que cuando traen a un trabajador (por un año) les retienen dinero para que no se marche de la empresa.”*



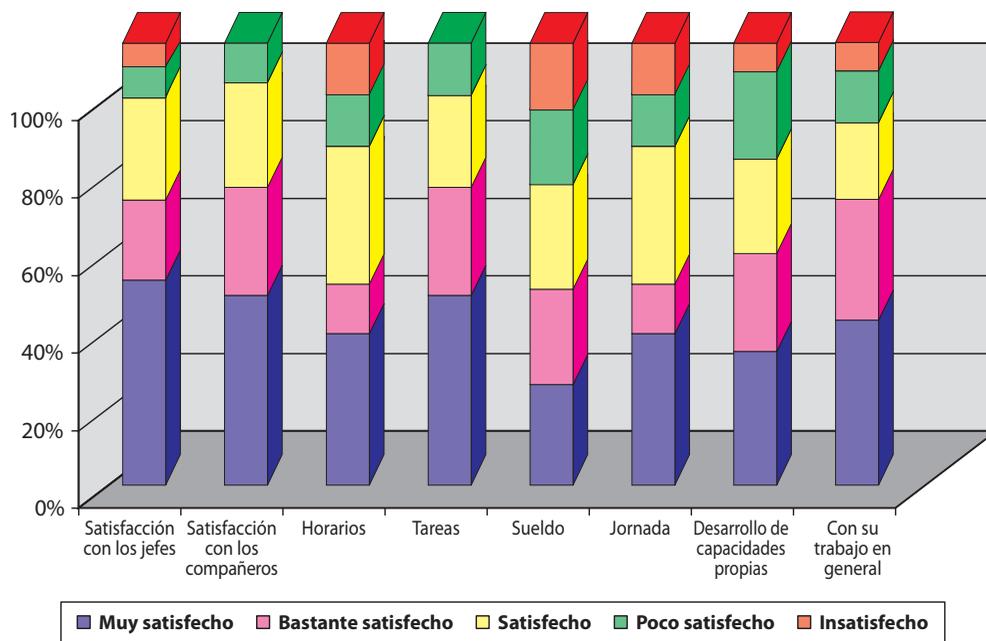
Los incentivos económicos son la estrategia más importante en todas las empresas, aunque tenga mayor peso en la mediana y grande. Sin embargo, el buen ambiente de trabajo, entendido como buenas relaciones personales y buen trato, en las pequeñas empresas triplica en importancia a las empresas grandes y medianas.

También es destacable la formación, las posibilidades de mejora profesional y las medidas sociales que la mediana y gran empresa oferta (campamentos, becas,...) frente a la disponibilidad de la pequeña a ajustar el horario a las necesidades del trabajador.

7.7. PERCEPCIÓN POR PARTE DEL INMIGRANTE DE SU SITUACIÓN LABORAL

La inmensa mayoría de la población inmigrada no está pluriempleada, aunque desarrollan jornadas más largas que la población autóctona, las realizan en el mismo puesto de trabajo. Las pluriempleadas suelen ser mujeres que compatibilizan su trabajo habitual con alguna otra actividad: servicio doméstico, cuidados, etc., que les permita incrementar ingresos.

Gráfico 40: Grado de satisfacción de los trabajadores inmigrantes



El grado de satisfacción que una persona obtiene de una situación dada, tiene que ver con sus expectativas, que vienen determinadas, en gran medida, por valores culturales. Resulta sorprendente, si partimos de los datos sobre las condiciones del mercado de trabajo en general y las de los inmigrantes en particular, que el grado de insatisfacción no sea elevado, por el contrario las personas que participan en la muestra se declaran satisfechas con su trabajo.

Entrando en un análisis de género, vemos que las mujeres muestran un índice de insatisfacción mayor y un grado de satisfacción menor que los varones en prácticamente todos los apartados, salvo el sueldo. También son la mayoría de las personas que se han planteado cambiar de empleo. En este caso, es obvio que la profunda segregación sexual del mercado laboral deja a las mujeres en los empleos menos apetecibles y en donde, como ellas declaran, menos posibilidades hay de desarrollo de capacidades propias.

No resultan muy diferentes las percepciones y expectativas de inmigrantes y autóctonos, ya que sabemos que también en la población española las mujeres valoran más el tiempo, medido en horarios y jornadas compatibles con su vida, que los ingresos económicos.

Gráfico 41: ¿Se ha planteado cambiar de sector? (%)

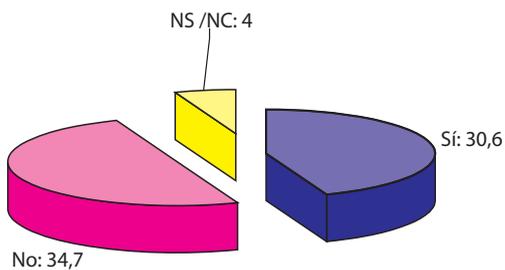
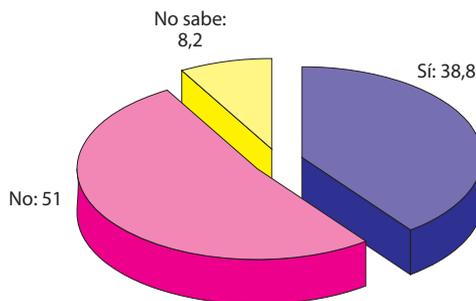
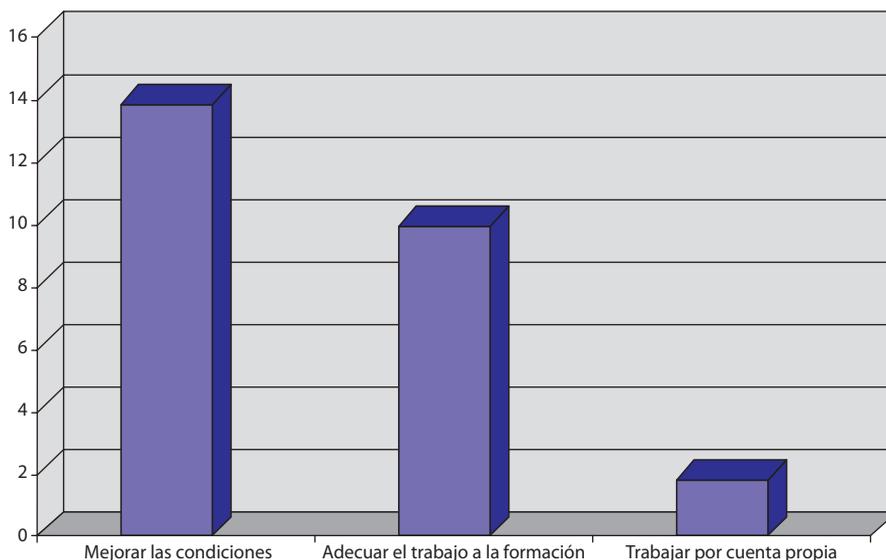


Gráfico 42: ¿Se ha planteado cambiar de empleo? (%)



Prácticamente el 100% de los que se han planteado cambiar de empleo, lo hacen para mejorar sus condiciones laborales. Sólo en un caso se explicita: *"aspiro a más"* o *"los que ya llevan más tiempo están en situación más normalizada y optan a otros puestos"*. Este último argumento se repite mucho, lo que indica que cuando ya van conociendo sus derechos no aguantan tanto y buscan mejorar su situación: *"Tardan en homologar el título... Así que en el transcurso trabajan en lo que sea."*

Gráfico 43: ¿Por qué se plantea el cambio de sector?



Sin embargo, mucha gente que quisiera cambiar de empleo tiene dificultades para conseguirlo, bien de tipo económico, de documentación o, en un alto porcentaje, no tienen la formación exigida para el puesto que desearían. A todo ello se añade el problema del tiempo y los recursos disponibles para conocer las posibilidades que le ofrecería el mercado o acceder a la preparación que le permitiera mejorar.

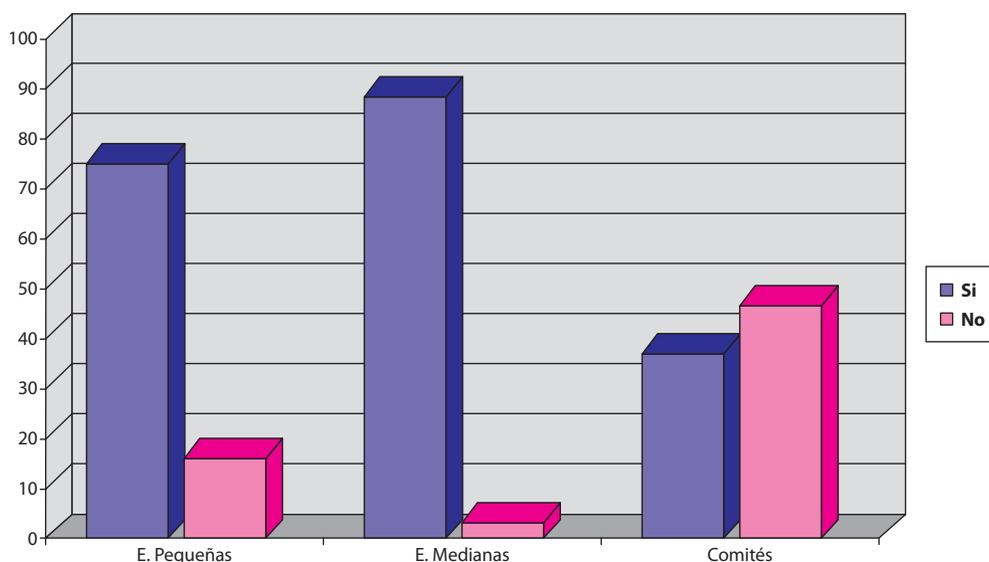
7.8. PROMOCIÓN

La inmensa mayoría de las empresas, aunque más las grandes que las pequeñas, declaran taxativamente la posibilidad de promoción laboral del personal extranjero: *“Hay inmigrantes ya encargadas. Para nosotros no hay diferencias y si son buenas van ascendiendo”*. Sin embargo, los datos contradicen esta afirmación.

Si se compara la estructura ocupacional de la población extracomunitaria en España recién llegada, con respecto a quienes llevan siete o más años residiendo en nuestro país, nos encontramos que el 80,6% se mantiene en su misma categoría laboral y solamente consiguen mejorar un 19,4%.⁴⁶

Los colectivos que mejoran son los de origen europeo y asiático, este último con una alta proporción de trabajadores autónomos. Sin embargo, los latinoamericanos y, sobre todo, los africanos quedan atrapados en los escalones más bajos de la escala ocupacional.⁴⁷

Gráfico 44: Existen posibilidades de promoción en la empresa



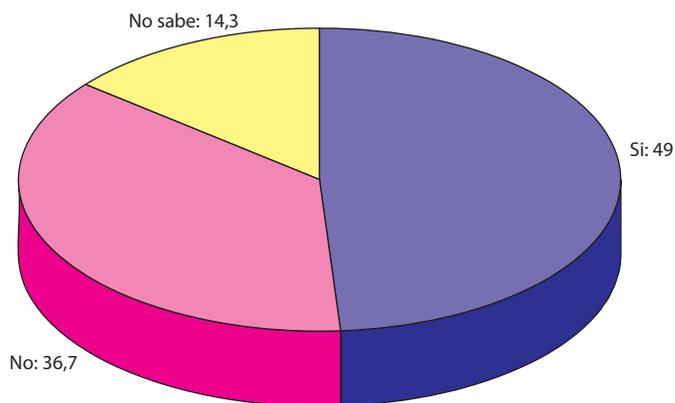
En alguna de las entrevistas realizadas nos matizan el optimismo sobre la promoción: *“ocupan las categorías más inferiores, pero sí que en ocasiones promocionan... Van adquiriendo formación y experiencia. Llegan con baja cualificación o con títulos que tardan mucho tiempo en homologar... Así que su ascenso es mucho más lento.”*

Otros nos explican el proceso: *“Tienen una escasa promoción laboral, el primer año están en el servicio doméstico, luego consiguen ir a la hostelería y los hombres están en el tema forestal y luego a la construcción.”*

⁴⁶ CCOO (2008) La inmigración en Asturias en 2007.

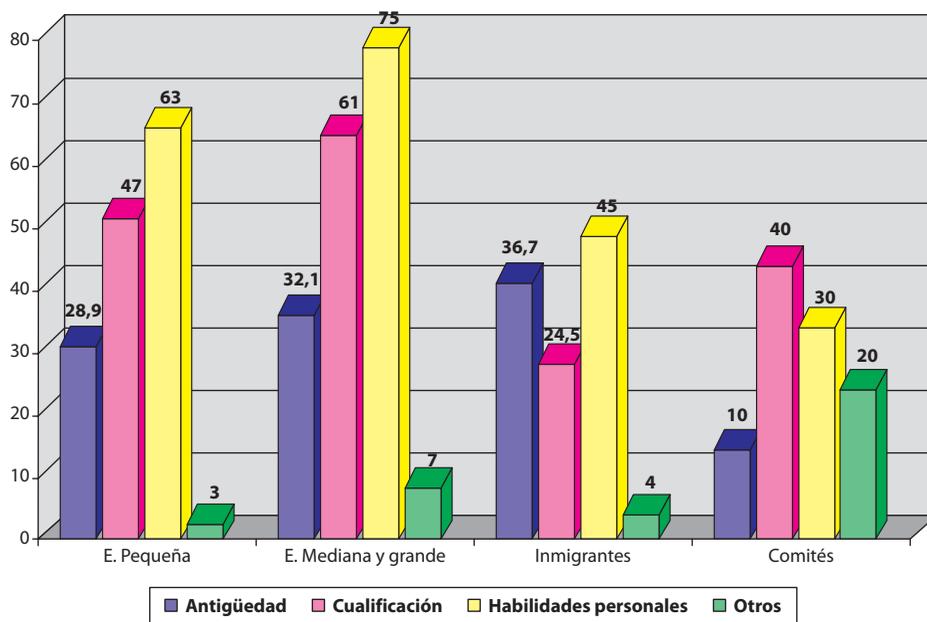
⁴⁷ Ibidem

Gráfico 45. Porcentajes. ¿Ven los trabajadores inmigrantes posibilidades de promoción en su empresa?



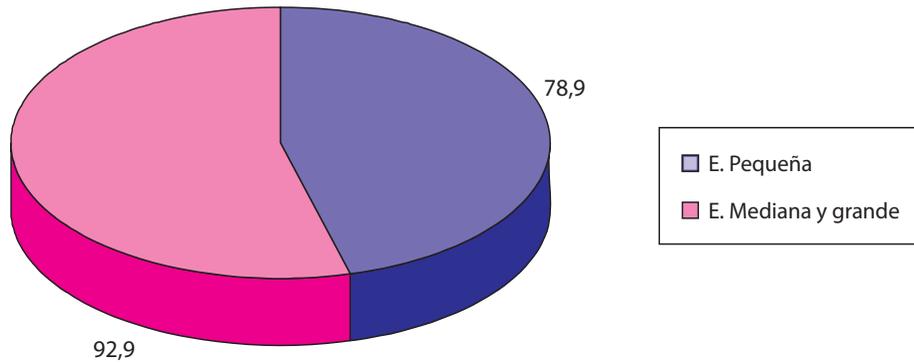
En cualquier caso, aunque hay algunos optimistas: “van ascendiendo igual que los españoles” “no sé si hay promoción pero creo que sí, si una persona es buena hay que cuidarla para no perderla”; la mayoría manifiestan una posición fatalista ante la situación: “hay puestos a los que nunca llegaré, no me los ofrecerían”, ya que parten de un hecho evidente “en las oficinas no trabajan inmigrantes” “en el sector no conoce a nadie [inmigrante] en puestos de responsabilidad.”

Gráfico 46. Porcentajes. Criterios de promoción



La importancia que criterios como la antigüedad o la cualificación –si se mide en términos de títulos formales– tienen para las empresas en la promoción, reducen las opciones de los extranjeros aunque no haya discriminación a priori.

Gráfico 47: Sí, son los mismos criterios para extranjeros y autóctonos (%)



Los criterios para promocionar y el hecho de que sean los mismos para extranjeros y españoles, se afirman con rotundidad por la mayoría de las empresas: *“ninguno diferente porque no sería justo”*.

Los resultados finales –escasa promoción y mejora del personal inmigrante– se explican por razones objetivas: *“a ciertos puestos les cuesta llegar porque te piden formación que ellas no tienen o no la tienen homologada”*, o de tipo subjetivo: *“los extranjeros somos muy pocos los que aspiramos a la promoción, muchos optan solo por trabajos duros sin promoción y bien pagados, porque más, no interesa.”*

7.9. COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA

En cualquier sistema organizacional la comunicación entre todos sus componentes es un elemento clave para garantizar su buen funcionamiento, la consecución de sus objetivos y la satisfacción de sus miembros.

Gráfico 48: Porcentajes. Existen, según los trabajadores, canales de comunicación con la dirección en su empresa

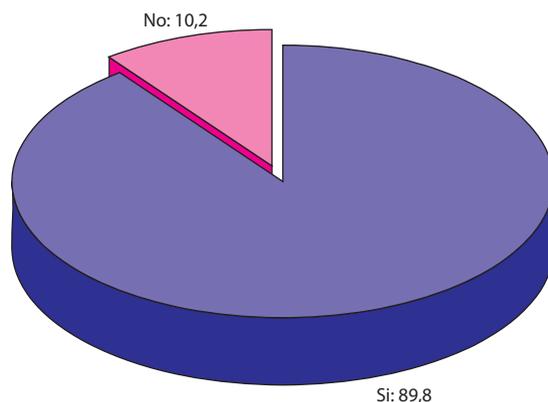
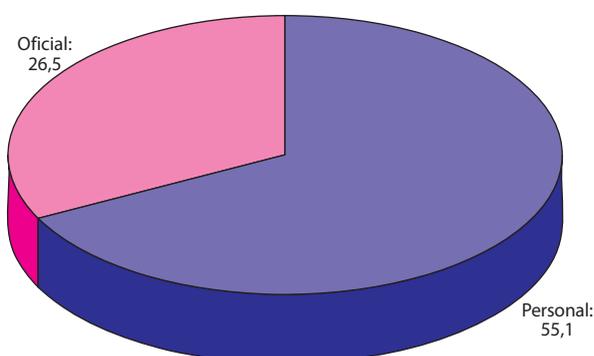


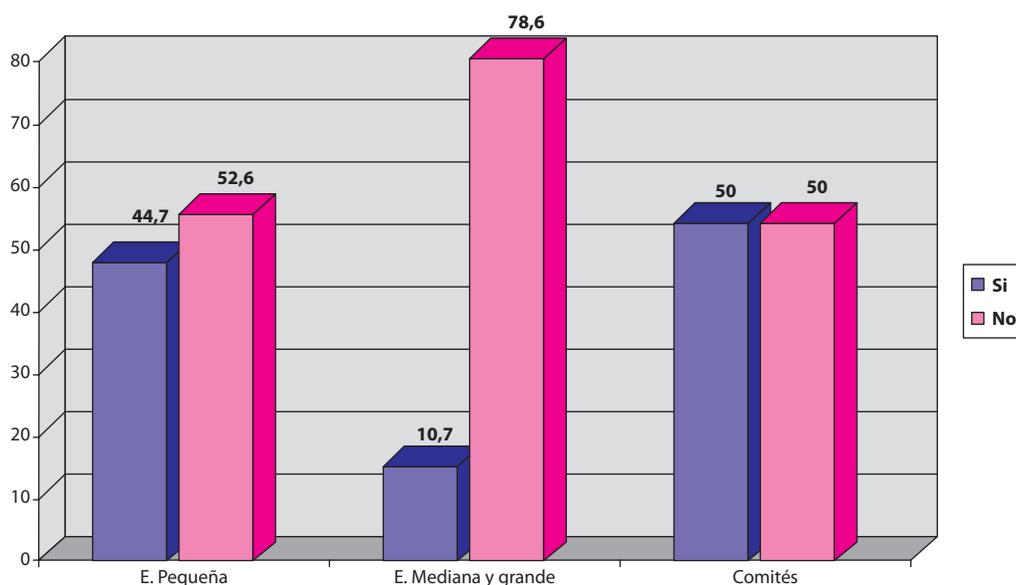
Gráfico 49: Porcentajes. ¿Qué canales existen con la dirección?



“Personal” quiere decir que se dirigen directamente a hablar con su jefe o responsable más alto de la empresa sin ningún paso intermedio. El “canal oficial” se refiere al hecho de que ese acceso está bloqueado por mandos intermedios. Dichos canales están muy condicionados por el tamaño de la empresa.

La empresa multicultural representa un reto evidente en relación a la comunicación por la dificultad de encontrar un lenguaje común a todos sus actores. Si en cualquier situación el principal problema de la comunicación es que el contenido del mensaje que pretende transmitir el emisor sea, efectivamente, el que capta el receptor, sin que haya confusión de significados en razón de las diferencias culturales o personales –edad, género, educación, jerarquía...–, entre ambos, cuando se añade la dificultad de que no se habla la misma lengua, los problemas se acrecientan de forma importante.

Gráfico 50: ¿Existen dificultades en la comunicación interna? (%)



Aunque en la mediana y gran empresa no llega al 10%, los que consideran que existen problemas de comunicación, en la pequeña y en los comités, refieren una dificultad mucho mayor.

Las estrategias para subsanar las dificultades en la comprensión de la información son variadas y condicionadas por el tamaño de la empresa, pero podemos afirmar que, en la mayoría, descansan sobre la concepción de que es al trabajador extranjero al que corresponde hacer el esfuerzo de entender el nuevo contexto y las tareas que surgen de él, y el esfuerzo que realiza el empleador o el encargado es el de: *“repetirlo las veces necesarias”... “Hasta que se agota la paciencia”*. En un porcentaje muy elevado se descansa en el supuesto, que normalmente se da, de que los compañeros le van a apoyar y aclararle de una u otra manera lo que necesite saber para desempeñar su trabajo. *“El trabajador de origen ruso no entiende bien y los compañeros se esfuerzan en traducirle bien la información.”*

Algunos evitan el problema contratando únicamente a hispanoparlantes, mientras que en algunas empresas se opta por la utilización de traductores como apoyo en la etapa de formación o en el día a día cuando se contrata a un equipo entero.

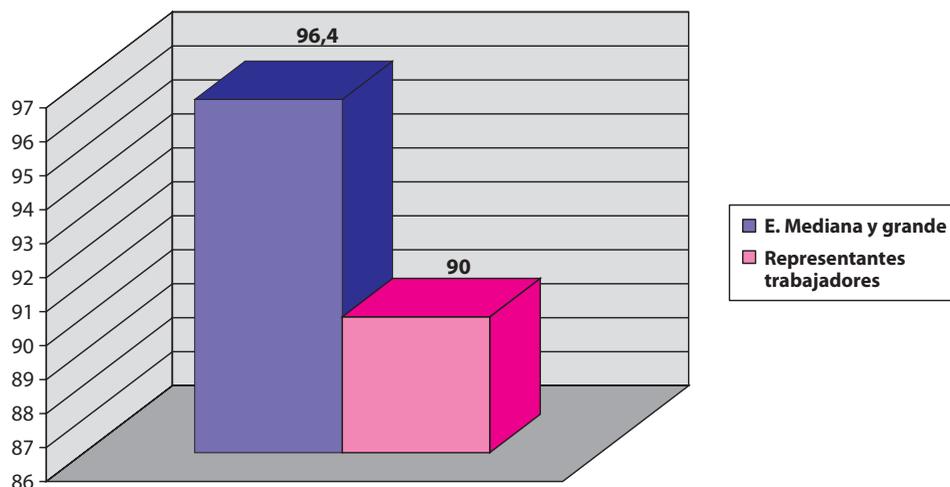
Pero muy pocos tratan de dar un *“apoyo individualizado para la comprensión de la información”* o se ayudan con gráficos o explicaciones prácticas. Hay quienes reconocen que, quizás, deberían traducir algunos de los manuales que contienen las orientaciones de la empresa en francés o inglés o con más gráficos.

Miembros de los comités de empresa denuncian que *“les dan unos folletos sin explicación y el encargado se vuelve loco.”*

7.10. FORMACIÓN

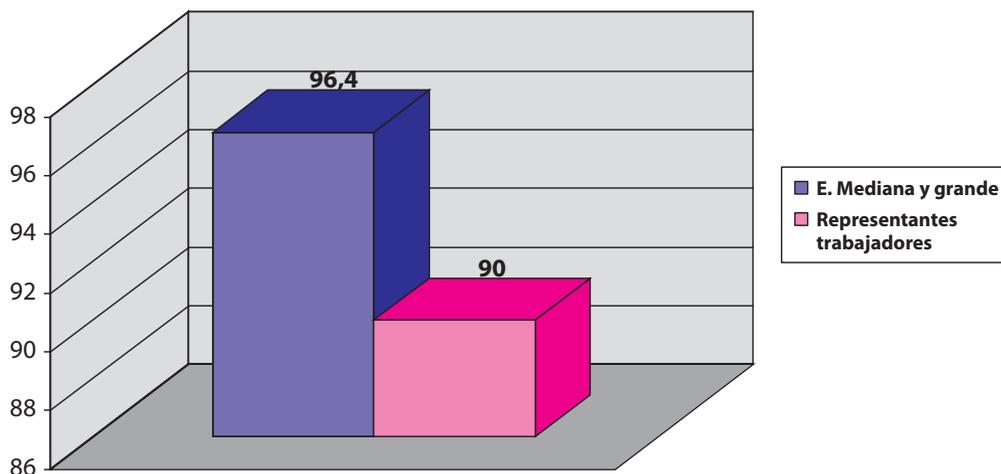
Como ya comentamos, la demanda de personal formado y cualificado estaba en las prioridades de todas las empresas. Aunque casi todas las empresas medianas y grandes declaran tener programas propios de formación, no controlan la que imparten las empresas subcontratadas que trabajan para ellas.

Gráfico 51: La empresa si hace formación (%)



En las pequeñas se descansa en la formación que imparta la Administración, y las fundaciones empresariales y sindicales.

Gráfico 52: La empresa si hace formación (%)

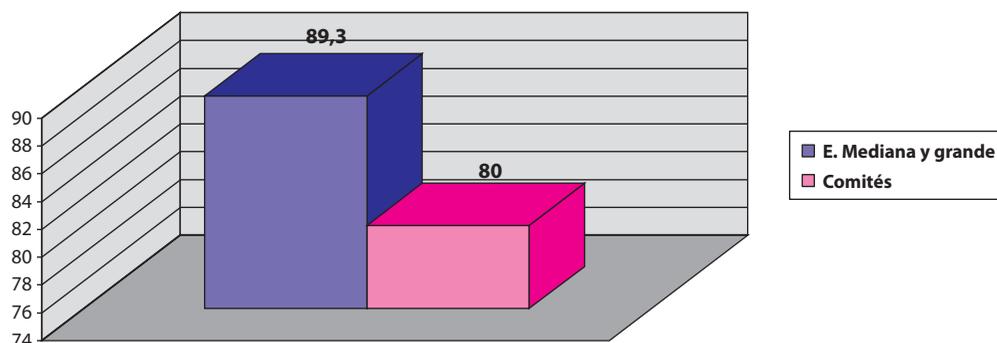


“Demandas de formación: sí, constantes. Ya decía que falta personal cualificado. Otros sectores tiene escuelas de formación reglada, incluso académicamente, nosotros no. Necesitamos infraestructura para formar a esa gente. La dureza del gremio además lo hace poco apetecible. Y como no hay formación, hay que empezar desde abajo y no quiere nadie.”

Desde el mundo sindical se denuncia la escasa calidad de la formación o el hecho de que *“la empresa tiene un programa de formación pero no está planteado dentro del horario de trabajo”*, ya que una

reivindicación sindical es que sea la empresa y no el personal la que asuma el coste de la formación. Los sectores en que se trabaja la formación laboral con mayor seriedad son, en opinión general, el metal y la construcción.

Gráfico 53: No hay diferencias en la formación que reciben el personal autóctono y el emigrante (%)

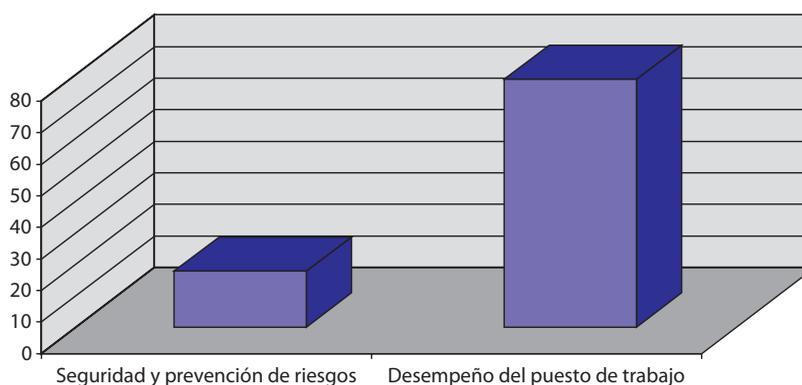


Algún representante empresarial, reflexiona sobre el escaso interés que los propios empresarios tienen en conocer o demandar información o formación, sobre la diversidad cultural que está llegando a sus empresas.

La posición mayoritaria es que no hay, ni debe de haber diferencias en la formación entre personal inmigrante y autóctono: *“La formación es para todos igual, son un grupo de iguales, no hay diferencias, no debe haberlas”*. Naturalmente esto deja sin resolver problemas obvios: *“Los cursos son para todos igual. Si hay dificultades con el idioma lo que hacen es darles el manual y que lo lean en casa”*. Y, lo mismo que las dificultades en la comunicación, también para formar a los trabajadores se espera que vaya a cargo del resto: *“Son inmigrantes pero no tontos. Además cuando llegan al trabajo como entran como ayudantes sus compañeros les ayudan mucho.”*

Para cuestiones como el idioma, las costumbres o, incluso, formación más precisa, atención al cliente, trabajo de cuidados,... Delegan en instituciones públicas o privadas ajenas a la empresa

Gráfico 54: Formación a cargo de la empresa



Para los trabajadores la formación que reciben de la empresa se centra casi únicamente en el desempeño concreto del puesto de trabajo y en menor medida en la prevención de riesgos, lo que es significativo ya que es una actividad obligatoria por ley.

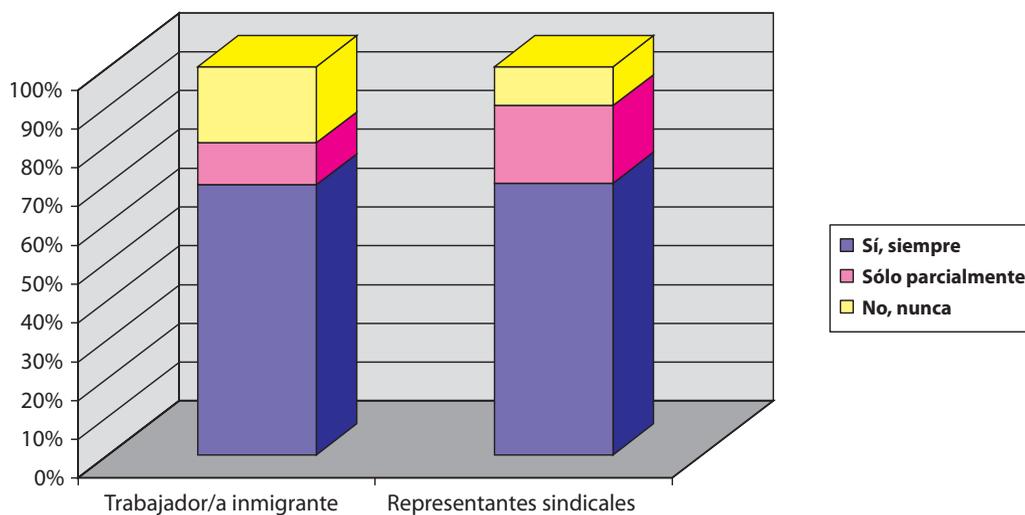
7.11. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La siniestralidad laboral es uno de los más graves problemas de nuestro país, casi tres muertes diarias nos sitúan en uno de los puestos más altos de la UE en una terrible escala. A pesar de declaraciones, normativas y denuncias, los accidentes laborales siguen incrementándose (casi un 10% en Asturias entre el 2006 y el 2007).⁴⁸

El elevado impacto que la mortalidad laboral tiene en la población inmigrada –un tercio superior al de los trabajadores nacionales– según el último *Informe del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo)*⁴⁹ – aumenta, si tenemos en cuenta que dicho informe no recoge datos de la economía sumergida, en la que la presencia de inmigrantes es muy elevada, como ya hemos visto.

Obviamente, todas las empresas declaran cumplir escrupulosamente la normativa laboral sobre prevención de riesgos, también confirman que no tienen manera de controlar lo que hacen las empresas subcontratadas hacia las que externalizan parte de su actividad en el caso de las medianas y grandes empresas. Sin embargo, tanto los sindicatos como los trabajadores dejan un margen mucho más amplio para analizar el comportamiento de las empresas.

Gráfico 55: Cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos por parte de la empresa



Los empresarios declaran que: *“la formación en riesgos laborales es para todos e igual para todos”*. Pero hacen unas preocupantes consideraciones como: *“debería saber que se mete en un sector peligroso (construcción) y a la gente que trabaja en él, sobre todo a los que más tiempo llevan, es muy complicado meterle normas. Los inmigrantes encima tienen unas formas de funcionar muy diferentes.”*

Este argumento, la diferente percepción del riesgo de los inmigrantes como característica cultural, como explicación de la alta incidencia de accidentes que padecen, es rechazada por el Secretario General de Empleo⁵⁰ cuando declaraba: *“estos datos avalan la impresión de que estamos en presencia de una población que desempeña no sólo los peores puestos de trabajo en cuanto retribución, sino*

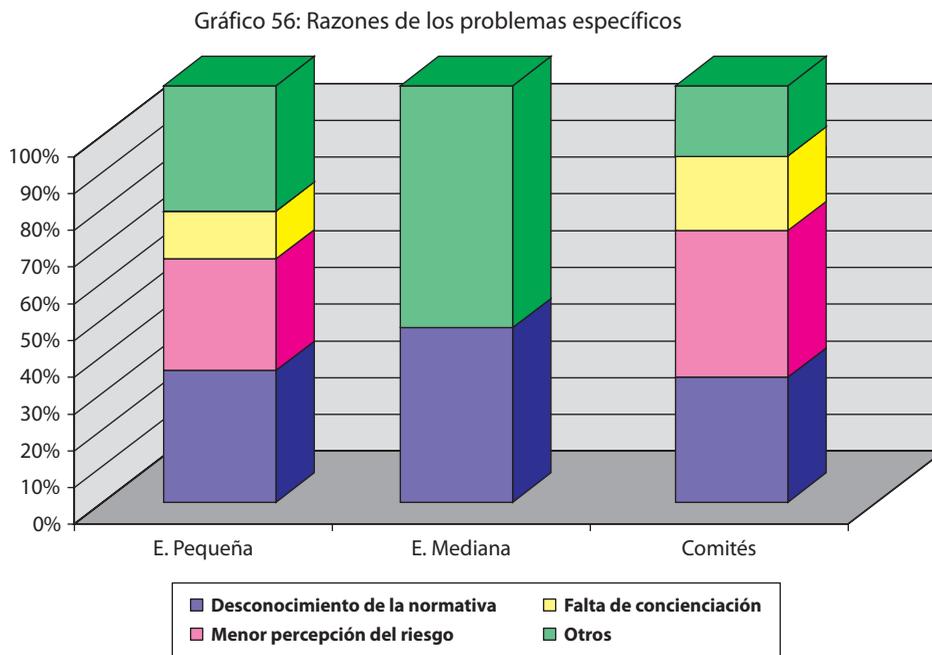
⁴⁸ UGT (2007). Informe de Siniestralidad laboral en España 2007

⁴⁹ Avance de siniestralidad. Julio 2007-junio 2008. <http://www.oect.es/portal/site/observatorio>

⁵⁰ El Mundo 16 de septiembre de 2006. <http://www.elmundo.es>

también en cuanto riesgo.” Nos comentaban en una empresa de limpieza: *“ellos hacen cosas que los de aquí no hacen, como la limpieza de cristales subidos a una escalera.”*

Por su parte, Julio Ruiz, Secretario Confederal de Política de Migraciones de CC.OO. denunciaba que: *“la mayor siniestralidad entre los trabajadores inmigrantes se debe a que ocupan puestos de trabajo sin cualificación, a que se desarrollan en condiciones difíciles y a que tienen jornadas con distribuciones horarias muy exigentes.”*⁵¹



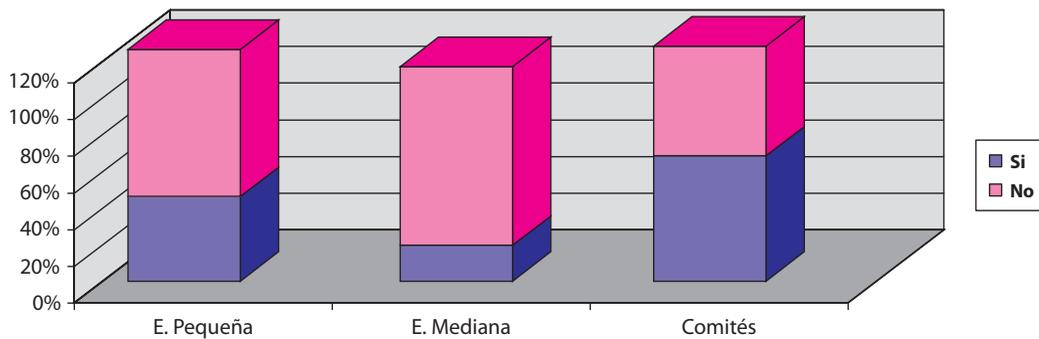
En nuestro estudio hemos encontrado que tanto los comités de empresa, los sindicalistas y los inmigrantes entrevistados argumentaban sobre la prevención de riesgos que la formación que se da al trabajador es escasa e inadecuada: *“Nos dan libros sobre los riesgos y nosotros a cumplir”; “se les da a los trabajadores unos folletos.”*

Pareciera que la prevención de riesgos fuera un asunto de las grandes empresas: *“más controlados por inspección y si no les cierran la obra”, pero que, “en las obras pequeñas es un descontrol.”*

Así que, aunque tengan la formación: *–“tenían el carnet de manipulador, pero lo hacían trabajar más horas y no vigilaban la higiene–”, las normas se incumplen: “ando en playeros en vez de en botas”, “no usamos guantes.”*

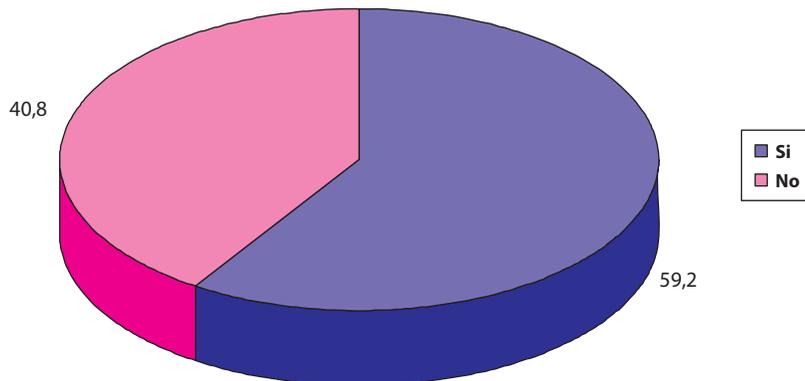
⁵¹ CC.OO. <http://www.ccoo.es>

Gráfico 57: Existen problemas específicos en prevención de riesgos entre la población inmigrante



Aunque muy pocos declaran encontrar problemas, los datos desdicen esta percepción. Y, si bien, la gran mayoría de los trabajadores inmigrantes entrevistados declara conocer las normas, es muy importante la proporción de los que las desconocen.

Gráfico 58: Conocimiento de la normativa en prevención de riesgos por parte del personal inmigrante (%)



Por su parte, algunos de los entrevistados consideran que, aunque en muchas casos es el jefe de obra, el que se hace cargo de la prevención y está muy encima despidiendo a quién incumple reiteradamente la normativa, en otras, no se hace nada al respecto y los inmigrantes tienen miedo a reivindicar el cumplimiento de las normas de seguridad.

También el incumplimiento de normas preventivas en el servicio doméstico y de cuidados, y la falta de formación, explica muchas de las bajas laborales del sector, a pesar de la normativa que supuestamente debería seguirse.

Es por ello importante que en el *Acuerdo para la Competitividad, el Empleo y el Bienestar de Asturias (ACEBA) 2008-2011*, firmado por el Gobierno del Principado con UGT, CC.OO. y FADE, se propongan una serie de acciones sobre prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a la población inmigrante.

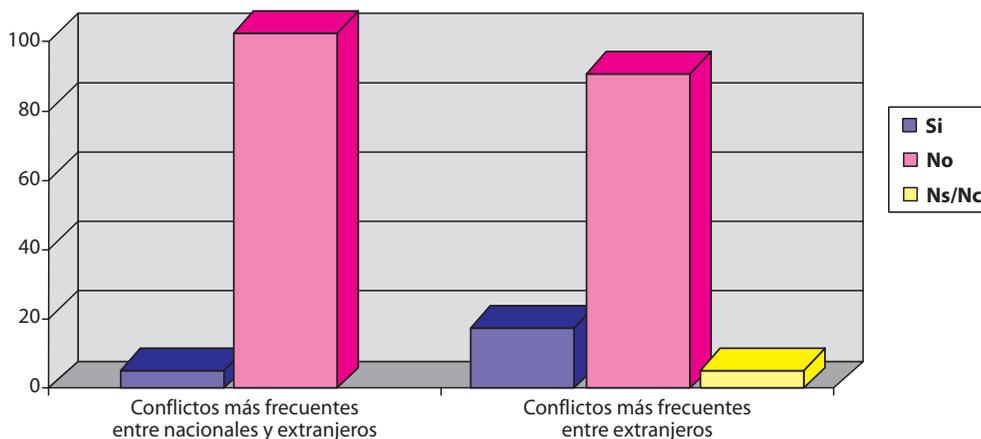
7.12. CONFLICTIVIDAD EN LAS RELACIONES EN LA EMPRESA

La experiencia de otras sociedades multiculturales en las que se configuran grupos identitarios de base étnica como base para las relaciones en el barrio, el instituto o la empresa, hace temer que el rápido crecimiento de la diversidad en nuestro país, y en menor medida en nuestra región, podría dar lugar a embrionarios conflictos étnicos.

Compartimos el criterio del colectivo IOÉ⁵² de que no existe una visión unívoca en el discurso sobre el “extranjero” y que éste se refiere a un complejo plural de significados. Lo mismo ocurre en las empresas, donde la relación estará determinada por muchos factores, desde la experiencia directa: *“Depende mucho de la capacidad del inmigrante para relacionarse”*; a la imagen estereotipada o la sensación, objetiva o subjetiva, de que pueden suponer una amenaza: *“el problema con los inmigrantes llegará cuando haya muchos inmigrantes en el sector y cuando falten los puestos de trabajo”*

Sin embargo, la percepción de los actores sociales entrevistados es, afortunadamente, otra: *“entre compañeros pocos problemas. Aumentan a medida que aumenta la diferencia de edad entre ellos. Los más jóvenes hacen colegao”*; *“de momento el ambiente de trabajo es bueno y con compañerismo”*; *“entre compañeros hay muy buenas actitudes”*; *“no hay conflictos entre trabajadores”*. Solamente en un caso se hizo mención a: *“entre compañeros es general la relación de ayuda aunque hay situaciones sangrantes pero son casos excepcionales.”*

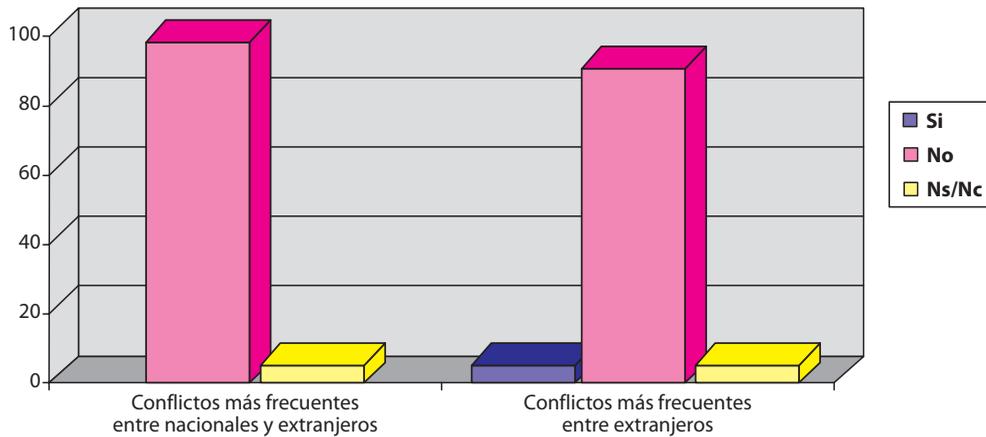
Gráfico 59: Percepción desde la pequeña empresa



Si acaso, lo único que se percibe levemente es algún conflicto entre diferentes colectivos de extranjeros, pero no aparece entre éstos y los nacionales.

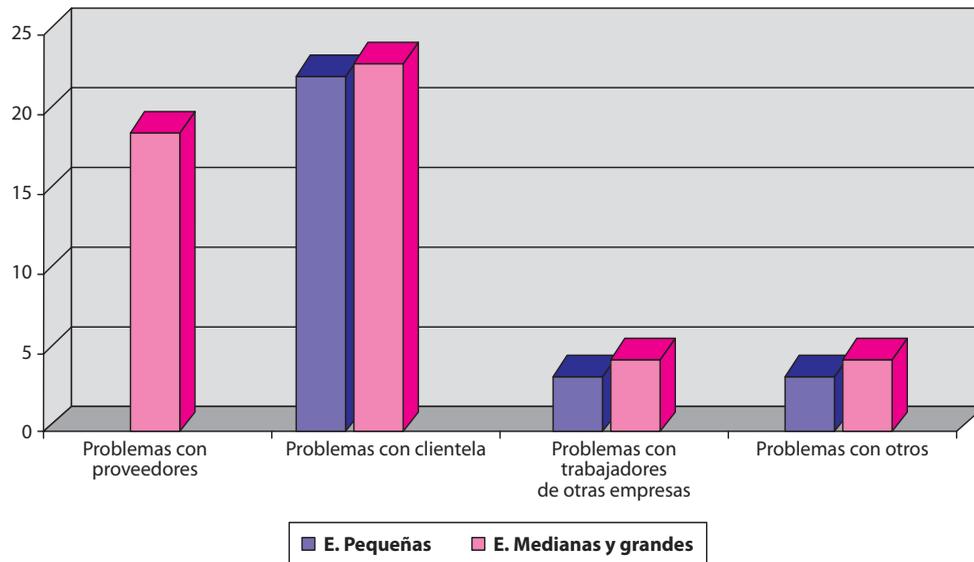
⁵² Colectivo IOÉ (s/f). Ciudadanos o intrusos: la opinión pública española ante los inmigrantes. <http://www.ioenodo50.org>.

Gráfico 60: Percepción desde la mediana y gran empresa



“El origen de los conflictos en general está derivado de la convivencia laboral, no necesariamente de tipo racial”. Algunos reconocen que el inmigrante tiene más dificultades porque: “lo tiene que poner todo de su parte”. Muchos refieren que la dificultad de comunicación es un problema que puede generar desconfianza y malentendidos.

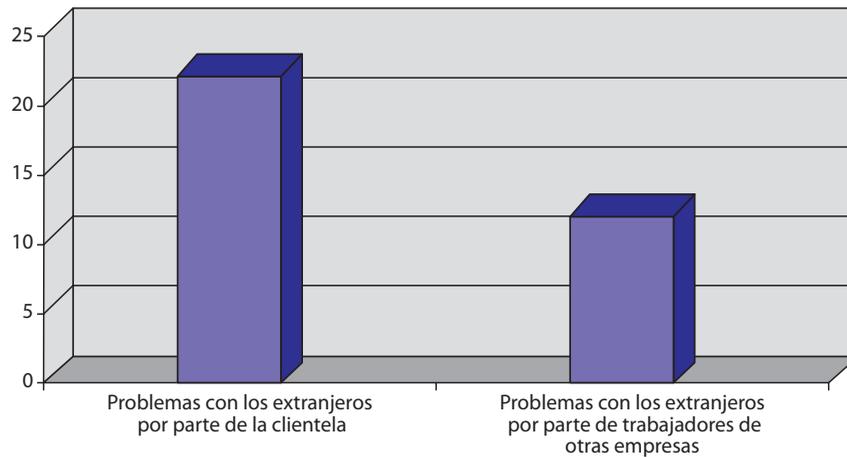
Gráfico 61: Percepción de la conflictividad con agentes externos



Hay quién considera que los medios de comunicación, contribuyen a crear problemas al informar de forma alarmista y racista, lo que fomenta la desconfianza de la gente hacia inmigrantes de determinados países.

Los prejuicios enraizados en parte de la población autóctona que “piensan que son unos intrusos laborales porque vienen a quitarnos el trabajo”, y, en algún caso, de racismo entre la clientela de diversos servicios, son algunos de los problemas encontrados.

Gráfico 62: Percepción de la conflictividad con agentes externos (comités de empresa)



Tampoco los comités de empresa perciben ningún tipo de conflictividad especial entre los diversos colectivos extranjeros, salvo en algún caso en el que refieren: *“los problemas que detectan con los trabajadores de empresas auxiliares a los que, en ocasiones es difícil transmitirles la información por las dificultades con el idioma y crea tensiones su falta de conciencia de los riesgos laborales”*.

En general, todos consideran que es un problema de mentalidad: *“hay que adaptarse a un nuevo marco social diferente al conocido hasta ahora”* y las personas *“estrechas de mente”* tienen dificultades para asumirlo.

Entre las estrategias que las empresas desarrollan para resolver los problemas, está mayoritariamente la mediación y el diálogo o la aplicación de la disciplina laboral, pero solamente en un caso van más allá intuyendo un nuevo marco de relación y plantean la necesidad de abordar en la formación el tema de la globalización y la multiculturalidad.

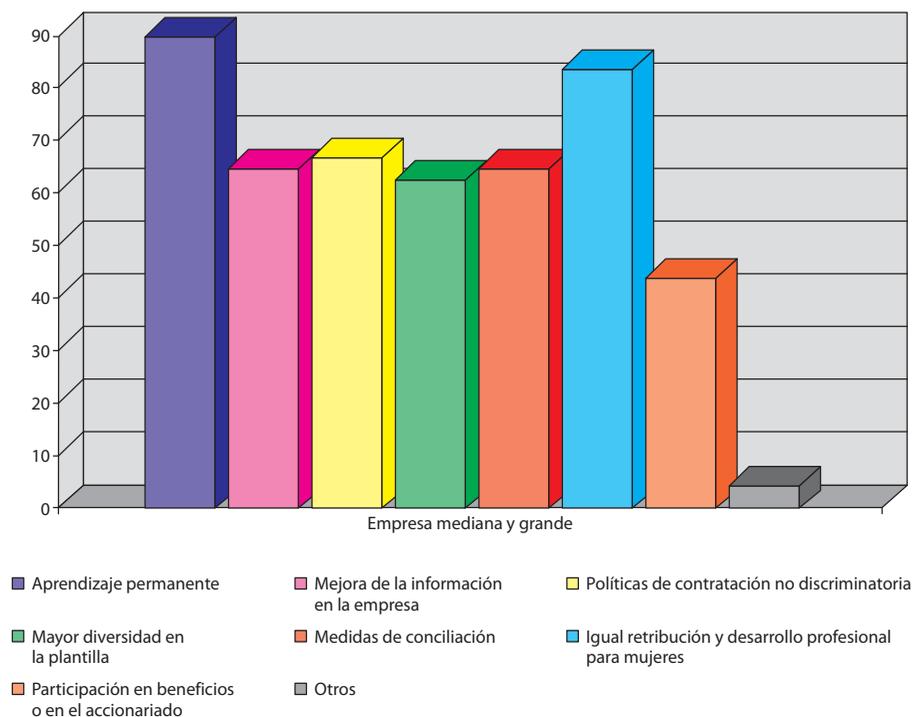
7.13. GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

La Responsabilidad Social Corporativa es un tema controvertido tanto desde el punto de vista de su conceptualización como de su implementación en la empresa. Por otra parte, las empresas que han apostado por ella son fundamentalmente las medianas y grandes, si bien existe una gran cantidad de literatura sobre la importancia de conseguir su incorporación en las Pymes. De ahí que, como veremos, las pocas empresas de la muestra que declaran tener medidas o enmarcar su actividad económica en una estrategia de RS, sean sólo aquellas de gran tamaño tengan o no orientación internacional.

Una dimensión central de la RSC es todo lo que tiene que ver con una gestión de calidad de los recursos humanos y, entre los diferentes aspectos, se encuentra evidentemente promover y valorar la diversidad en la plantilla.

Preguntadas por el tipo de medidas internas de RS en materia de recursos humanos nos encontramos que, entre las empresas medianas y grandes, todas declaran tener alguna o varias actuaciones en esta dirección.

Gráfico 63: Medidas internas de responsabilidad social en recursos humanos en las empresas medianas y grandes



Como podemos observar, las medidas estrella son las que tienen que ver con la mejora de la formación de su personal. Este hecho, dados los sectores económicos en que se mueven las empresas más comprometidas con la RS (gestión del conocimiento), nos puede llevar a intuir que como afirma el estudio realizado por el Club de Excelencia y Sostenibilidad⁵³ (2007) se trate fundamentalmente de una "gestión del talento" (del personal más cualificado) mientras que la inversión en planes de desarrollo y formación para la parte de la plantilla menos cualificada sea mucho menos relevante.

⁵³ Ibisate, Ángel (2007) "Estudio Multisectorial de la Responsabilidad Corporativa de la Gran Empresa en España". Club de Excelencia en Sostenibilidad.

En un 78,6% de los casos existen también medidas orientadas a garantizar la igualdad en la retribución y el desarrollo profesional para las mujeres, que, junto con el 60,7% que se destinan a facilitar la conciliación, suponen una parte nada desdeñable de las actuaciones en R.S. Independientemente de que lo que los responsables de las empresas afirman se corresponda o no con la realidad, lo que es evidente es la fuerza con que las reivindicaciones del movimiento feminista, la legislación en materia de igualdad de oportunidades y las medidas de acción positiva penetran –aunque no sin dificultades, bien conocido es el techo de cristal que dificulta la promoción y acceso a puestos directivos– en el mundo empresarial.

Las políticas de contratación no discriminatorias, así como la mejora de la comunicación interna en la empresa, son las siguientes medidas con mayor implantación: un 60,7% de las empresas afirma tenerlas.

A mayor distancia (57,1%) nos encontramos con favorecer una mayor diversidad de la plantilla si bien, como veremos, no es la diversidad cultural precisamente un aspecto prioritario. Los colectivos de personas con discapacidad, junto con las mujeres, parecen ser los grupos diana a quien se dirigen estas medidas mayoritariamente.

Otro aspecto destacable en RS tiene que ver con la concepción que de la misma tienen las empresas, concepción que conlleva modelos muy diferentes de empresa e ideas variopintas sobre su papel social. Por una parte, hay empresas que entienden la RS como una estrategia de gestión integral:

“Respeto en el trato de las personas para lograr un ambiente de trabajo en el que el empleado pueda aportar lo mejor de sí mismo; diversidad dando a la persona las mismas oportunidades de empleo y desarrollo de competencias, independientemente de su género, raza, credo religioso...; oportunidades nuevas y variadas para desarrollar el profesionalismo y el talento de cada persona; orientación en los retos que se presentan día a día para lograr desenvolver las capacidades interpersonales y profesionales.”

Y, por otra, empresas que ven en la RS una suerte de medidas de acción social o de carácter filantrópico: *“Aunque se intentó establecer algunas relaciones con entidades para donar comida sobrante...”*

No podemos eludir comentar la presencia también de un cierto escepticismo respecto al valor y la utilidad de políticas de Responsabilidad Social que un empresario expresaba así:

“Es un invento de las empresas que sólo sirve para inventarse puestos de trabajo.”

Como decíamos, la diversidad cultural no está entre los intereses fundamentales de las empresas, sólo un 14,2% de las medianas y grandes empresas que configuran la muestra afirman tener medidas o políticas en esta dirección. Pero de éstas, resulta interesante resaltar la formalización de procedimientos en distintos niveles, para facilitar la gestión de la diversidad puesto que en el primer caso pretende ayudar al trabajador inmigrante:

“... Por ello la empresa dispone de procesos/plan de acogida y de servicios específicos.”

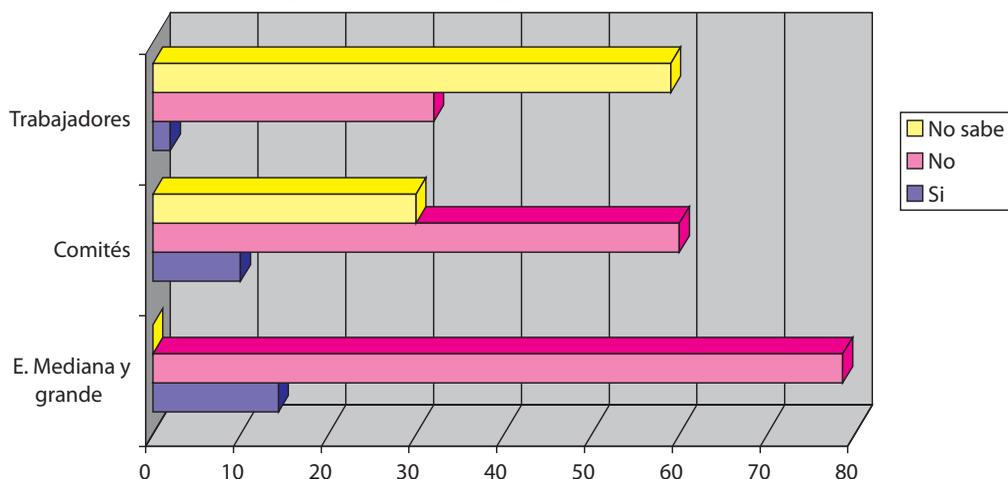
Y en el segundo, hablamos de la gestión de extranjeros con un elevado perfil profesional que desarrollan su actividad en empresas altamente competitivas en el mercado internacional:

“Uso de una herramienta concreta para gestionar la diversidad cultural de las organizaciones y de los países, sistema coherente y sistemático del que disponen los líderes para gestionar su equipo.”

Hay algunos representantes de las empresas que reconocen que no se está trabajando nada en este sentido pero que podría resultar interesante:

"Sí estaría bien favorecer ciertas situaciones, comedores, vacaciones, adaptarnos a sus culturas pero no se hace nada a nivel general."

Gráfico 64: ¿Existen medidas de gestión de la diversidad cultural?



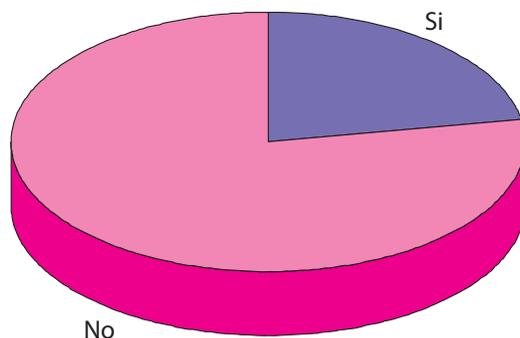
Resulta significativo que, sin embargo, muy pocos de los trabajadores encuestados afirmen conocer en sus respectivas empresas medidas dirigidas a gestionar la diversidad cultural así como que un porcentaje muy mayoritario declare que desconocen si existen o no.

Si nos detenemos en los comités resulta evidente que empresas y representantes de los trabajadores se refieren a realidades diferentes cuando hablan de la diversidad.

Para éstos, que afirman muy mayoritariamente que no hay tales medidas, cuando sí declaran su existencia las perciben, por un lado, como mecanismos positivos para facilitar la integración del inmigrante: *"...Cultura y el idioma para integración total"* y, por otro, como una simple necesidad empresarial: *"porque son necesarios como mano de obra."*

Otros, por su parte, consideran que las medidas deberían orientarse principalmente a gestionar la diversidad de género dada la mayor presencia de mujeres que de población inmigrante en determinados sectores. Tampoco los comités han valorado incorporar la gestión de la diversidad en el trabajo sindical.

Gráfico 65: En la acción sindical se introducen medidas de gestión de la diversidad

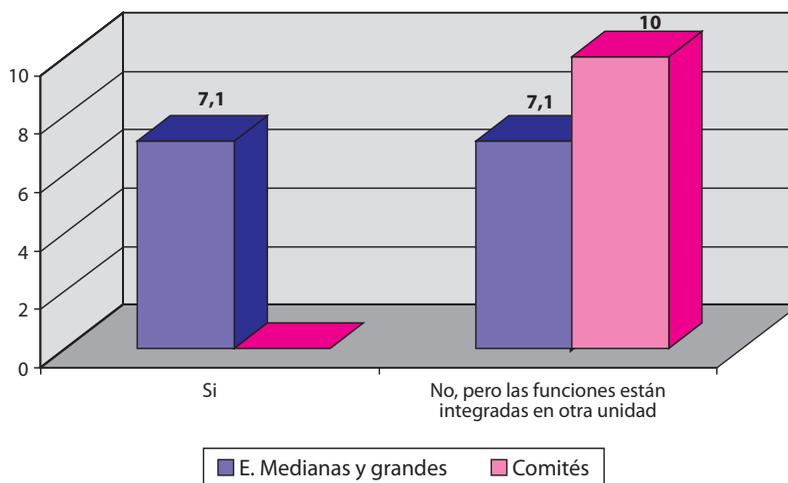


En cualquier caso, hay una parte que parece avanzar en esa dirección y, aunque se esté lejos de la situación de otras comunidades autónomas en cuanto a presencia de población extranjera, el hecho

de que se haya planteado ya un posible acuerdo para la gestión de la diversidad entre una gran empresa y CC.OO. en Cataluña puede, al menos, impulsar el debate sindical sobre la pertinencia o no de introducir cuestiones de diversidad en los convenios colectivos o en la acción sindical.

El total de las empresas que manifiesta hacer gestión de la diversidad tiene bien una persona o un departamento responsable de implementar y supervisar estas medidas, o bien tienen integradas estas funciones en algún otro departamento o unidad organizativa, habitualmente el departamento de Recursos Humanos.

Gráfico 66: ¿Tiene la empresa un departamento específico o responsable para la gestión de la diversidad? (%)

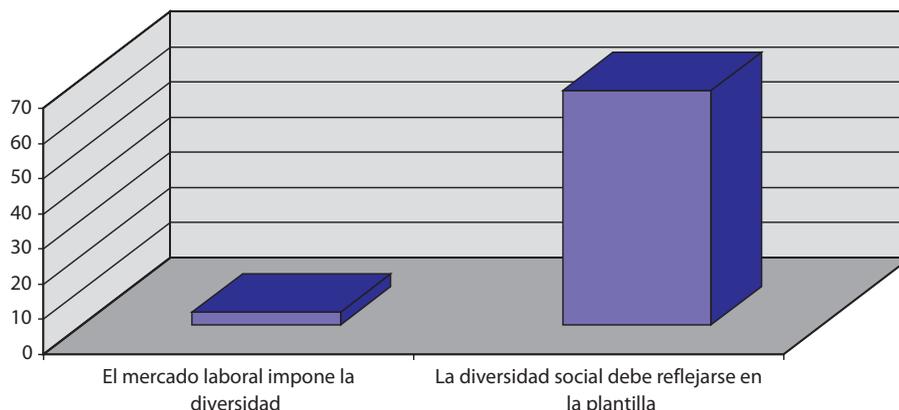


En cuanto a las razones para introducir las medidas de gestión de la diversidad en la empresa, las más señaladas por las empresas fueron: la propia realidad del mercado laboral, es decir, que se oferten como mano de obra y la importancia de reflejar la diversidad social en la propia plantilla. Estos motivos son coincidentes con los que las empresas consultadas para la elaboración del *Libro Blanco sobre Gestión de la Diversidad en las empresas españolas*⁵⁴ (2007) señalan.

En cualquier caso queremos destacar que aparece también aquí la diferencia ya planteada, y que recorre todo el estudio, entre inmigrante y extranjero. Mientras que las empresas que indicaron la primera opción, tienen entre su personal un número importante de inmigrantes que ocupan puestos poco cualificados, las segundas, suelen coincidir con empresas multinacionales cuyo objetivo es captar a los "mejores" para desempeñar actividades de alto valor añadido. Es también esta segunda respuesta más lógica cuando la empresa es multinacional: "Esta empresa es una multinacional con presencia en más de 30 países y 50.000 empleados."

⁵⁴ Pin Arboledas, José Ramón, et al. Libro Blanco sobre la Gestión de la Diversidad en las empresas españolas: retos, oportunidades y buenas prácticas. IESE.

Gráfico 67: Principal razón para introducir medidas de gestión de la diversidad



Lo que sí resulta relevante es que prácticamente ninguna de estas empresas, se plantea la gestión de la diversidad como una cuestión de justicia social, al contrario de lo que dicen la mayor parte de las empresas europeas según afirma el informe de la Comisión Europea (2005)⁵⁵:

"(...) Los empleadores y empresas tienden a adoptar políticas y prácticas de diversidad por razones de orden ético, legal o económico o por una combinación de todas ellas. (...) Un número creciente de empresas subraya que las razones éticas representan el primer elemento motor para adoptar prácticas de igualdad y diversidad. Estas empresas son conscientes de los cambios que experimentan la sociedad y los valores sociales así como del impacto que dichos cambios tienen en el funcionamiento de las empresas (...)."

Sólo en un caso encontramos esta motivación expresada así por el responsable: *"la conciencia social es uno de los principios de los accionistas."*

La mayoría de las empresas que tienen políticas de gestión de la diversidad dicen que éstas responden a un modelo definido, si bien sólo una ha podido explicarlo y concretarlo. Conviene aquí recordar que, en general, las directrices en estas y otras materias suelen proceder de la empresa matriz –en varios casos ubicada en Estados Unidos y en algún otro en Madrid– que, aunque sirven de orientaciones generales, dada la poca presencia de población extranjera en Asturias, hace que muchas veces no se traduzcan en nada concreto, según afirman los responsables de las empresas consultadas.

Se puede, en todo caso, intuir, a partir de la información suministrada, que están funcionando los dos modelos de que partíamos en nuestro análisis. Una parte claramente se sitúa en una gestión activa, como decíamos antes, muy orientada a conseguir ventajas en el mercado y fundamentada en valorar la diversidad individual, es decir, no parecen apostar por la implementación de medidas de acción positiva que garanticen la presencia de las minorías étnicas en sus plantillas sino por aquellas personas cuyas características personales, habilidades y competencias incrementen la eficacia y la productividad:

"... Trabajadores multifuncionales y grupos autogestionados. La formación (...) se entiende como un instrumento crucial "de apoyo al trabajo" y se sitúa en la base de este modelo organizativo que persigue que las personas sean capaces de pilotar su propio desarrollo y el de la organización."

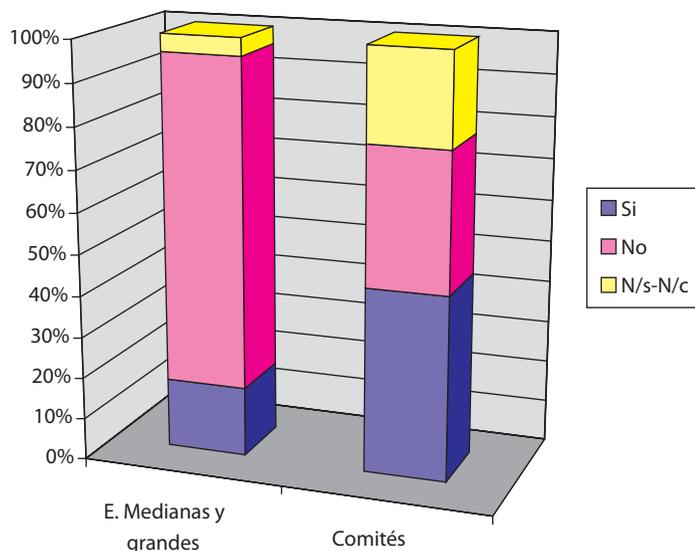
El resto de las empresas que aseguran tener medidas de gestión, adoptan la modalidad pasiva afirmando que lo importante es cumplir la legislación en materia de igualdad de oportunidades y de no discrimi-

⁵⁵ Comisión Europea (2005). Buenas Prácticas en el lugar de Trabajo. El caso comercial. http://www.ec.europa.eu/employment_social/

minación en el trabajo. Así lo expresan algunas de ellas refiriéndose al modelo: "... *El de no discriminación ni positiva ni negativa*"; "*basado en mejorar las calidades de los trabajadores, más calidad de vida.*"

Una muestra de la poca conciencia y sensibilidad que hay hacia la diversidad en las empresas medianas y grandes, y entre los comités de empresa, es el hecho de que poco más de un 16% considere necesario implementar medidas para su gestión. Así, cuando se les pregunta si creerían necesarias medidas específicas para gestionar la diversidad cultural muy mayoritariamente opinan que NO, más de un 70%, frente a un 40% aproximadamente entre los representantes sindicales.

Gráfico 68: Si no tienen medidas ¿las creerían necesarias?



La razón fundamental que las empresas aducen es la poca presencia en el territorio de población inmigrante y, por tanto, el escaso impacto que la diversidad tiene aún en sus plantillas si bien, algunas, dejan la puerta abierta a incluir medidas de gestión en un futuro si se incrementa, como es de prever, el número de inmigrantes en la región:

"No hay volumen de trabajadores extranjeros. Cuando vengan de otras culturas, por ejemplo, marroquíes, sí lo cree necesario. A nivel de gente cualificada el nivel es muy parecido".

"... Yo asistí a conferencias de responsabilidad social y los empresarios empiezan a pensar en eso cuando su plantilla es mayormente de inmigrantes, de momento no."

"Los inmigrantes aquí llegan muy filtrados ya vienen de otros sitios y están muy integrados en la cultura y el idioma. Asturias no atrae muchos inmigrantes. Aquí no es un problema especial y, aunque sospecho que puede serlo, no hay nada pensado al respecto."

Pero nos encontramos también con fuertes argumentos que revelan una visión reduccionista y homogeneizadora del trabajador y que oculta o impide entender la diversidad como algo positivo o simplemente natural:

"Si demuestra que sabe trabajar no tiene más problemas."

"Por el momento no. No se hacen distinciones por nacionalidad ni por sexo. Además la incorporación y la inserción se producen de manera muy natural..."

Otros, sin embargo, no lo perciben así, dada la segmentación del mercado laboral, las limitaciones legales para trabajar en ciertos sectores y la falta de homologación de los estudios cuando los tienen:

“No hay una verdadera gestión de la diversidad cultural porque no hay una gran diversidad cultural, no interactúan tanto, tienen una escasa promoción laboral.”

Así como con el refuerzo de un modelo legalista implícito, o inconsciente, por el que no se reconocen diferencias significativas en cuanto a condiciones laborales, conflictos, desempeño del trabajo... Que pudieran justificar la implementación de políticas de gestión de la diversidad:

“No hay que cambiar nada. Hay que cumplir la ley, porque cumpliendo la ley el inmigrante está encantado no digo que no haya nada que hacer lo que digo es que aún hay muy poca masa crítica como para detectar necesidades concretas o cambios en la estructura corporativa de la empresa.”

“Tienen las mismas condiciones”

“No es necesario porque no hay diferencias entre trabajadores nacionales y extranjeros.”

En algunos casos se justifica la no introducción de medidas de gestión de la diversidad para evitar un posible incremento de la conflictividad en la empresa entre los propios trabajadores. Resulta curioso que, como decíamos antes, mientras el discurso de la igualdad de oportunidades de las mujeres parece ir calando y se percibe con más normalidad que haya medidas de apoyo, por ejemplo, en temas de conciliación, en cuanto se habla de cualquier “apoyo extra” al inmigrante éste pudiera conllevar situarlos en mejores condiciones que a los autóctonos, en vez de pensar que se trata precisamente de garantizar la igualdad de oportunidades y no necesariamente de medidas de discriminación positiva. Así lo expresan:

“No se gestiona la diversidad a nivel general en absoluto, no tiene que haberla, cualquier diferenciación puede llevar a conflicto. Ya dicen que vienen a quitarles el pan como para encima darles más argumentos.”

“Se controla la entrada de inmigrantes en los centros de trabajo (...) Grupos pequeños para que se integren en su turno y nada de discriminación positiva.”

Aunque muy minoritario, en alguno de los casos se señalan las trabas administrativas como un problema que desalienta al empresariado en la apuesta por la diversidad en la empresa: *“... Más trámites por ser extracomunitarios.”*

Existe también alguna situación en que la empresa delega la gestión de la diversidad en Organizaciones No Gubernamentales: *“... Quizá la gestión de la diversidad la haga [...] Porque trabajamos juntos y ella se encarga de seleccionar a quien manda y luego reforzar que asistan a clases de español.”*

Por su parte, los representantes sindicales argumentan fundamentalmente el valor de la diversidad en sí misma para defender la puesta en práctica de medidas de gestión, así como la importancia de romper estereotipos y prejuicios: *“... Si falla uno y es extranjero meten a todos en el mismo saco.”*

Entre los que no las consideran necesarias, piensan que aún no es un tema prioritario ni por parte de los propios sindicatos ni de los trabajadores:

“No veo necesario todavía medidas de gestión de la diversidad. No se reivindica.”

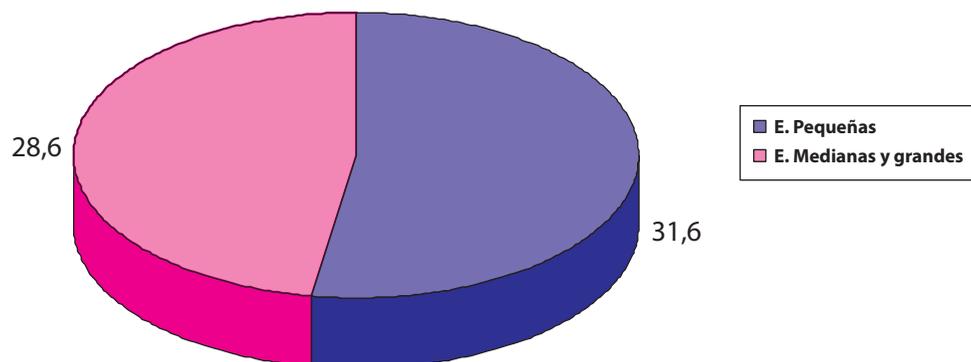
Las dudas sobre la oportunidad o no de incorporar medidas entre algunos sindicalistas pone de manifiesto también una concepción de la diversidad desde criterios normativos –lo que por otra parte, es lógicamente un paso previo a cualquier gestión activa– y quizá cierto miedo a que la gestión de la diversidad acabe finalmente por convertirse en una estrategia empresarial que legitime los abusos hacia los trabajadores inmigrantes o que ponga en riesgo los derechos de todos los trabajadores:

“Una situación que se está empezando a detectar es el tema de vacaciones y se plantea barajarlo en los convenios: un mes de vacaciones para que puedan ir a sus países de origen, pero desde el sindica-

to”; *“no estoy muy convencida de que se deban hacer estrategias específicas para un trabajador inmigrante, hay que tratarlo como al resto de los trabajadores, ni mejor ni peor.”*

Sin embargo, resulta contradictorio que cuando se pregunta a los empresarios si detectan necesidades específicas entre los trabajadores inmigrantes mayoritariamente, tanto la gran empresa como la pequeña, respondan afirmativamente.

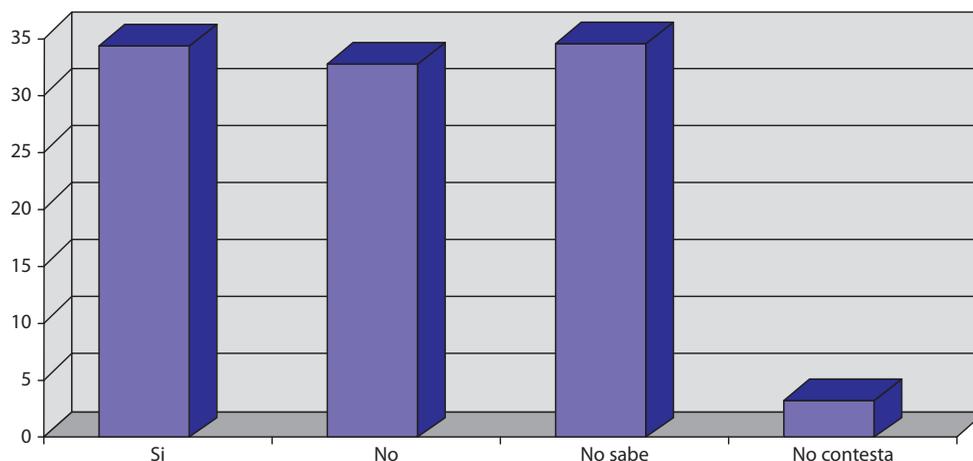
Gráfico 69: Si detectan necesidades específicas (%)



Pero como decíamos, son muy pocas las que consideran necesario responder a dichas necesidades, y muchas las que opinan que, en todo caso, no es la empresa la que debe subsanarlas sino que trasladan esa responsabilidad bien al propio inmigrante, bien a la Administración, bien a diferentes organizaciones y asociaciones que trabajan con esta población. Una prueba más de la falta de compromiso con un nuevo modelo económico y de cierto anclaje en concepciones muy tradicionales del funcionamiento empresarial: *“No hay ningún tipo de atención o respuesta específica para inmigrantes”. “El esfuerzo lo hace la persona para integrarse.”*

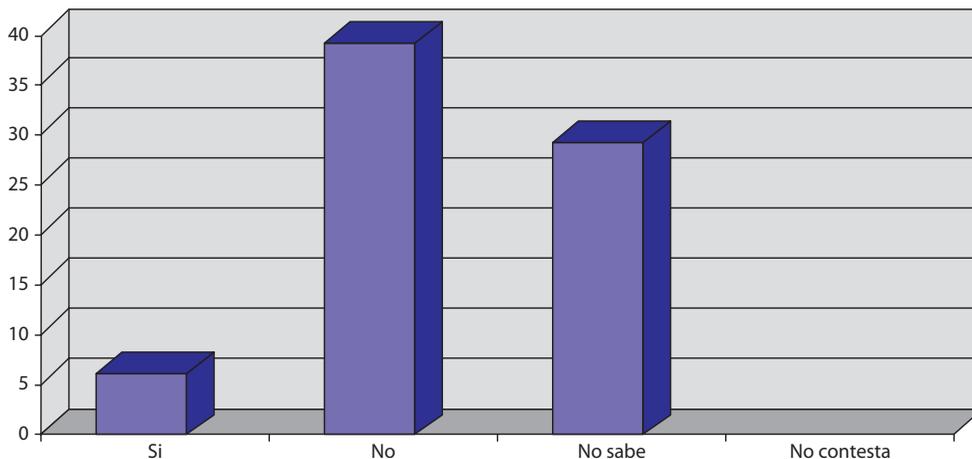
Y, en algún caso resulta sorprendente cómo percibe el empresariado la situación de “normalidad” de sus trabajadores: *“como viven varias familias en el mismo piso, se ayudan, no hay problema; el horario es más fácil de conciliar a turnos; otras están pidiendo la reducción de jornada como aquí en el último convenio. Las inmigrantes no lo suelen pedir, supongo que porque necesitan más el dinero para mandar a sus países.”*

Gráfico 70: Medidas de apoyo a los trabajadores



Aproximadamente un tercio de los trabajadores inmigrantes afirma que la empresa tiene medidas de apoyo a sus trabajadores en general, un poco menos dice que no, y algo más de un tercio dice desconocerlo. Si analizamos la siguiente gráfica, sobre apoyo específico al personal de origen extranjero, vemos cómo cambia bastante su opinión. Es pequeñísimo el número de respuestas afirmativas y abrumador el de respuestas negativas, tampoco es desdeñable el porcentaje que ignora si existen este tipo de medidas o no en su empresa.

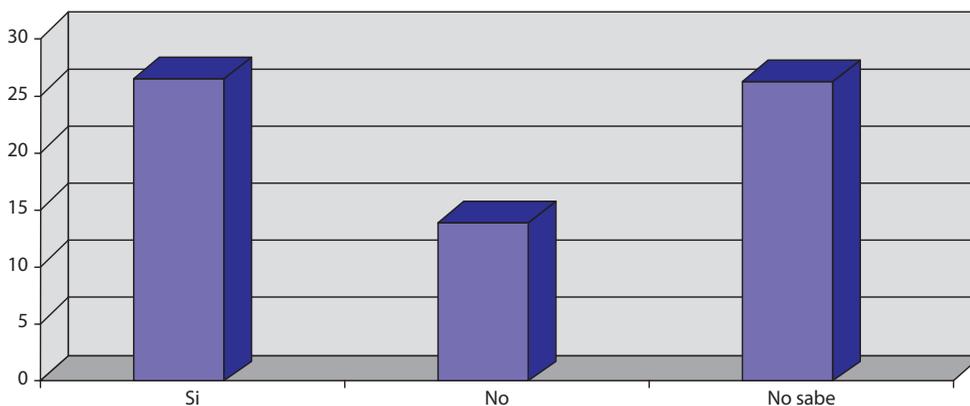
Gráfico 71: Dispone la empresa de medidas específicas para trabajadores extranjeros



Del escaso 5% que dice que sí y nos explica en qué consisten estos apoyos, resulta curioso que los mismos coincidan prácticamente con los que dicen que deberían existir si no los hubiera. Nos encontramos con aspectos como facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, el apoyo en los procedimientos administrativos, formación, fundamentalmente en el idioma, y apoyo económico mediante anticipos. La adaptación de los menús es un elemento que, aunque muy minoritario, es destacado por algunos trabajadores.

Entre los pocos casos de empresas que, según la muestra de inmigrantes, sí consideran importante que la empresa apoye a sus trabajadores en general, y a los inmigrantes en particular, los aspectos más relevantes que se destacan tienen que ver con temas formativos, medidas de conciliación, incentivos y motivación, apoyo económico y legal, y garantizar la igualdad de derechos respecto a los trabajadores autóctonos.

Gráfico 72: Si no existen medidas específicas ¿las creería necesarias? (personal emigrante)



También una parte de los trabajadores inmigrantes considera que estas medidas serían necesarias para facilitar la incorporación e integración en la empresa y en la sociedad. Así lo comentan:

"Porque todo lo que sea para mejorar luego será rentable para la empresa."

"En las empresas pequeñas no hay personas que te sustituyan si no puedes trabajar por enfermedad, vacaciones, etc."

"Porque es necesaria la formación."

"Cada trabajador tiene características diferentes en su situación personal."

"Por los temas de compatibilidad familiar y laboral explicados."

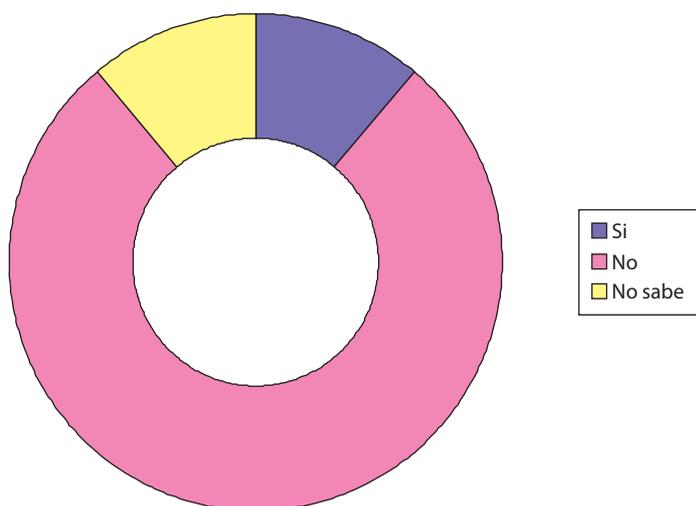
Pero no se puede obviar que una parte muy importante no sabe si se deberían poner en marcha o no acciones específicas, un indicador de que para el propio inmigrante los discursos y reflexiones sobre la importancia de la diversidad cultural es algo aún bastante ajeno o al menos poco relevante. Por el contrario, encontramos una apuesta muy clara por la normalización y la igualdad de oportunidades en el contexto laboral, coincidente con el manifestado por gran parte del empresariado:

"No porque es discriminatorio."

"La empresa no tiene porqué dedicar más tiempo a un inmigrante."

Los sindicalistas, por su parte, no parecen, como habíamos dicho, mucho más concienciados que los otros grupos en estos temas. Se les planteó que nos dijeran si desde el sindicato –vía comité o delegado sindical– había algún tipo de estrategia de acogida al trabajador inmigrante que facilitara su incorporación a la empresa, y es muy mayoritaria la respuesta negativa.

Gráfico 73: ¿Existen estrategias de acogida desde los representantes sindicales?



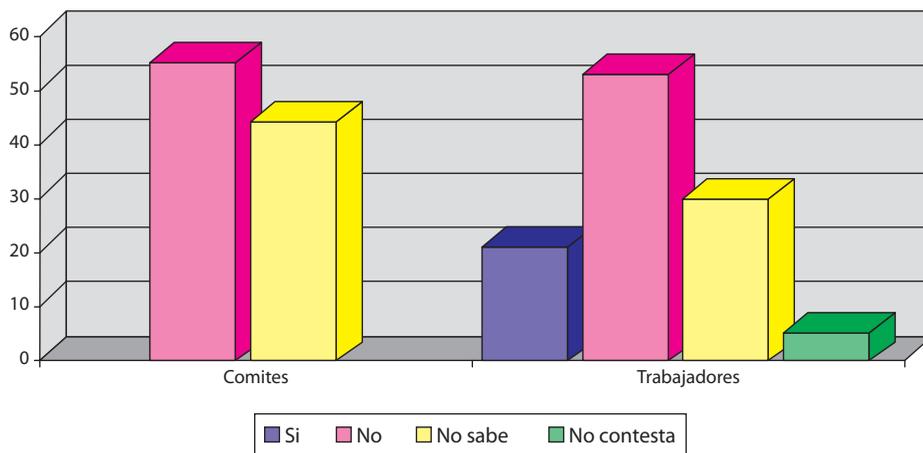
En cualquier caso, cuando declaran que sí, apreciamos que más que una estrategia lo que se desarrollan son medidas puntuales muy orientadas a apoyarlos en los temas administrativos o bien en la derivación a servicios propios de orientación general:

"Los sindicatos ayudan al inmigrante en cuanto al papeleo."

"Se les ayuda y deriva al departamento que tiene el sindicato de orientación al inmigrante."

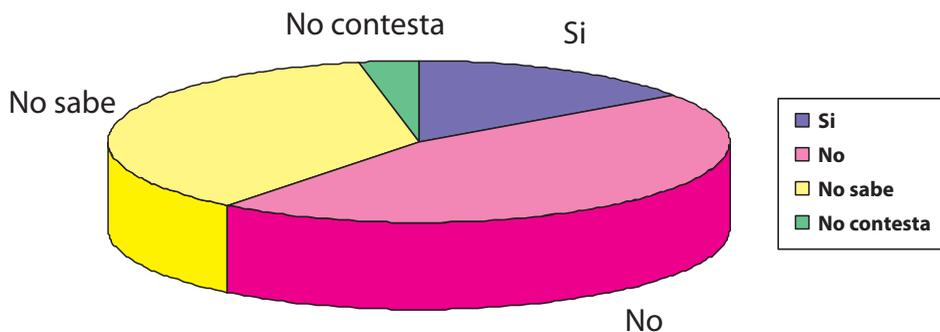
Tampoco las empresas, según los representantes sindicales y los propios trabajadores, facilitan de ninguna manera la incorporación del inmigrante. Si vemos, además, el alto porcentaje que ignora si se hace– significativamente mayor entre los representantes– es evidente, nuevamente, que pensamos la organización desde una lógica que no facilita la incorporación de elementos novedosos o diferentes.

Gráfico 74: ¿Hay estrategias de acogida para el trabajador inmigrante?



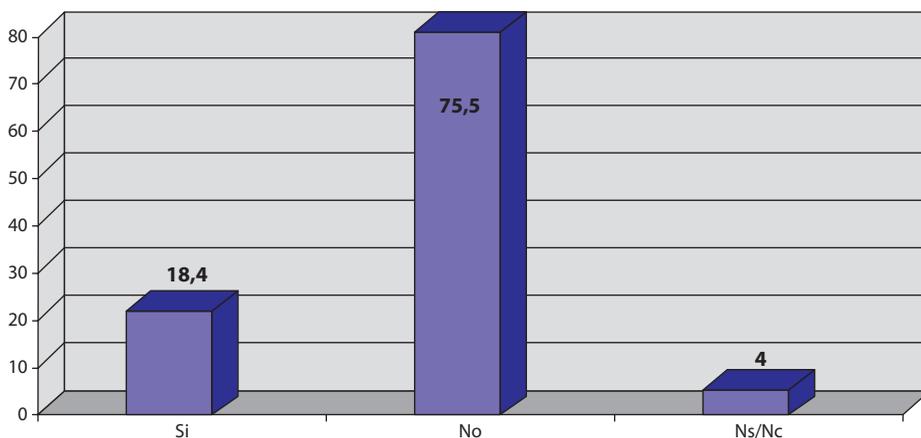
Y, los trabajadores de la muestra que contestan que sí, señalan fundamentalmente el apoyo en la formación, un trato adecuado y económicamente mediante anticipos. Insistimos, otra vez, en que más que estrategias son medidas sueltas que, por otra parte, tienen más que ver con derechos que con un “plus” añadido por parte de una empresa socialmente responsable que hace de los recursos humanos su centro de interés.

Gráfico 75: ¿Si no tienen medidas de incorporación, las consideraría necesarias? (trabajadores inmigrantes)



Pero, de nuevo, vemos que los propios inmigrantes no sienten tampoco esta necesidad de forma mayoritaria. Como ya decíamos, mostrarse “como uno más” parece ser fundamental en las formas de integración.

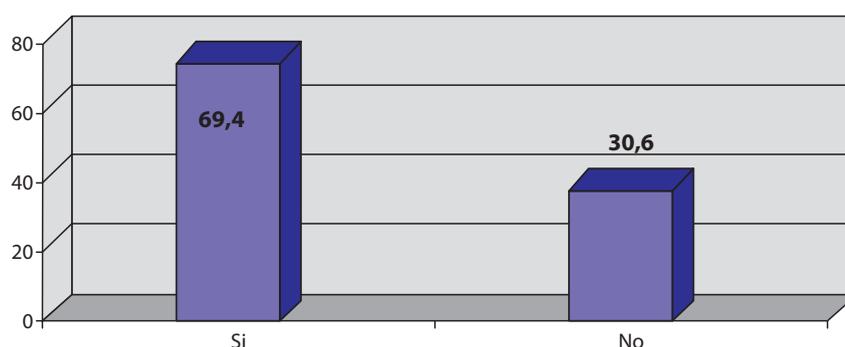
Gráfico 76: ¿El personal inmigrante tienen necesidades específicas en el desempeño de su trabajo? (%)



En cuanto al desempeño concreto del trabajo, es abrumador el porcentaje de trabajadores que afirma no tener necesidades específicas para desarrollarlo adecuadamente. Sólo una pequeña parte indica que tiene problemas en este sentido: bien por cuestiones idiomáticas –“hablan muy rápido”– o de formación –“Conocimientos de informática”; por no disponer de los útiles de trabajo oportunos– “Los uniformes no están incluidos”; o finalmente, en casos en que el trabajador tiene que hacer desplazamientos por el gasto extra que esto le supone al no cubrirlo la empresa. Es bastante claro que solo el tema del idioma podría ser entendido como un hándicap estrictamente cultural, mientras que los otros son o pueden ser comunes a los que se encuentra cualquier trabajador.

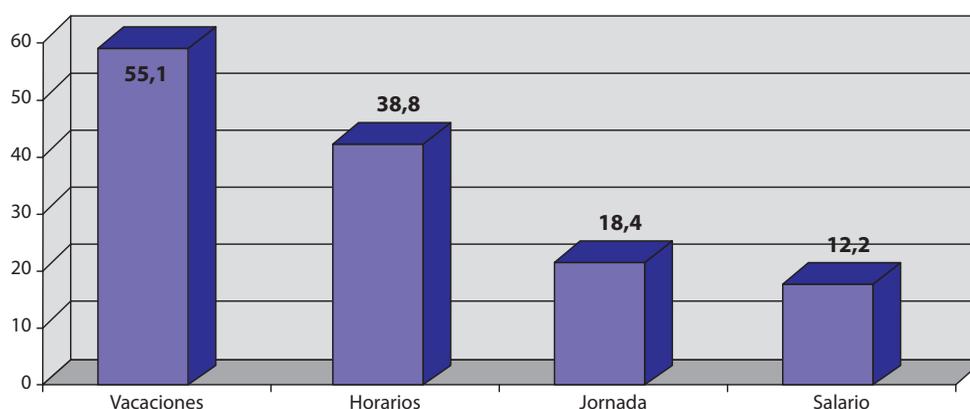
Intentamos conocer también, si entre la generalidad de las empresas, podía haber una cierta flexibilidad y sensibilidad hacia las especificidades del trabajador inmigrante. En este sentido, se interrogó a éste sobre la posibilidad de negociar con el empresario resultando mayoritariamente que sí.

Gráfico 77: ¿La empresa negocia con usted algún aspecto de las condiciones laborales? (%)



Son las mujeres quienes declaran mayor posibilidad de negociar con la empresa diferentes aspectos de las condiciones laborales, muy probablemente porque trabajan más en micro y pequeñas empresas (hostelería, servicios personales, limpieza), con mayor flexibilidad de ajustar horarios y jornadas para permitir la conciliación de la vida familiar de sus trabajadoras.

Gráfico 78: ¿Qué negocia la empresa con usted? (%)



Según los trabajadores, las vacaciones y los horarios de trabajo son lo temas que más se negocian a bastante distancia de la jornada y el salario. Desde el punto de vista empresarial, se matiza bastante más la respuesta ya que prácticamente se reduce a las vacaciones para facilitar los viajes a sus países de origen:

“Solo si ellos lo piden se intenta en el caso de las vacaciones para viajar a sus países de origen.”

"Vacaciones continuadas."

Ahora bien, el hecho de que se negocien los horarios, la jornada e incluso el salario, sugiere que es probable que lo que el trabajador percibe como negociación sea finalmente explotación. Cuando argumentan porqué piensan que la empresa negocia con ellos encontramos algunas respuestas que podrían ser indicativas de esta situación:

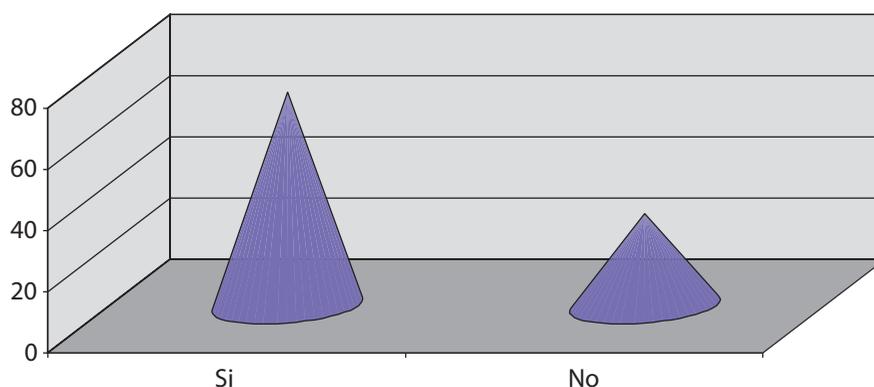
"... Es el funcionamiento normal de la empresa."

"Hacer más jornada y menos vacaciones."

"Comodidad de la empresa, poco personal."

Un tema especialmente interesante nos parecía conocer si el trabajador inmigrante sigue algún tipo de estrategia propia para integrarse en la empresa en cuanto a sindicación, participación, relaciones laborales... Optamos por preguntar a los representantes sindicales qué percibían al respecto.

Gráfico 79: ¿Detectan los sindicatos estrategias específicas de integración desde los trabajadores inmigrantes?



Como podemos ver, el volumen de respuestas afirmativas obtenidas es muy alto, pero su contenido es de lo más diverso y, en algunos temas, contradictorio. Así, algunos sindicalistas afirman que el grado de participación y afiliación al sindicato es muy elevada, incluso superior, proporcionalmente, al que tiene la población autóctona:

"Se afilian a los sindicatos, están afiliados todos" "...El porcentaje en proporción de afiliados extranjeros es superior al de autóctonos". "Sobre todo los de Europa del Este están más interesados en los derechos. Los sudamericanos cuesta más trabajo". "Diferencias entre extranjeros, los que más tiempo llevan son más reivindicativos". Algunos lo explican porque: "Hay alta afiliación yo creo que por ser uno de los puntos de información se convierten en personas de referencia y se afilian..."

Estas diferencias en la participación son explicadas también en términos de nacionalidades, el grado de conciencia sobre los derechos laborales, las expectativas laborales y personales, las razones que impulsan a la emigración, sobre todo cuando ésta tiene una clara motivación laboral, el tiempo que llevan en la región o en el país, etc.

A modo de ejemplo más del 20% de inmigrantes no comunitarios que trabajan en la construcción están afiliados a CC.OO., según indica la central sindical, y si añadimos su participación en otros sindicatos encontramos una tasa de afiliación que más que duplica la de los autóctonos.

La constatación de la realidad compleja a la que nos referimos y la imposibilidad de hablar de tendencias generalizables al conjunto de la población inmigrante, se percibe cuando desde algunos comités

de empresa nos refieren: "...Participan menos en los sindicatos..." "Son reacios a participar, en empresas auxiliares no en tanta medida, son muy pocos."

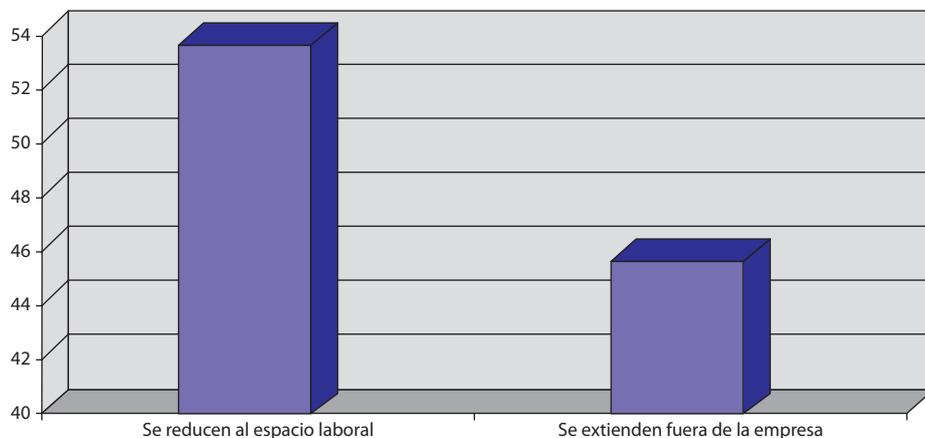
Las empresas, por su parte, se hacen eco de una estrategia de integración ligada a la segmentación del mercado laboral y al tipo de sectores en que trabajan los "grupos de inmigrantes". Según esta lógica:

"En construcción prefieren a los de Europa del Este y no es racismo, es una tendencia de los propios inmigrantes a segmentarse por sectores. Los ecuatorianos y argentinos son los que más nos gustan (refiriéndose al sector servicios). De cara al público los que saben nuestro idioma. Van a los sectores a los que resulta más fácil acceder."

"Los chinos tienen una traductora en la obra que les ayuda y traduce la información que le da el encargado."

Otro elemento fundamental de integración para cualquier persona y más para aquéllos que, como en este caso, carecen con frecuencia de redes informales de apoyo, es, sin duda, la calidad e intensidad de las relaciones con los compañeros de trabajo. Por eso quisimos conocer cómo percibe estas relaciones el trabajador inmigrante no sólo respecto a la población autóctona sino también, si éste fuera el caso, hacia los otros compañeros extranjeros y/o inmigrantes, compatriotas o no.

Gráfico 80: Relaciones con compañeros de trabajo



Como podemos ver hay una parte considerable de los trabajadores cuyas relaciones con sus compañeros se reducen sólo al espacio laboral pero es muy amplio el grupo que establece vínculos más allá de la empresa. Hay que tener en cuenta para valorar la respuesta, el que una parte muy importante de la muestra trabaje en empresas muy pequeñas así como las diferentes posibilidades de relación que permiten las características de cada sector de trabajo. Por ejemplo, cuando se contratan grupos de trabajadores de la misma nacionalidad para desarrollar trabajos muy especializados:

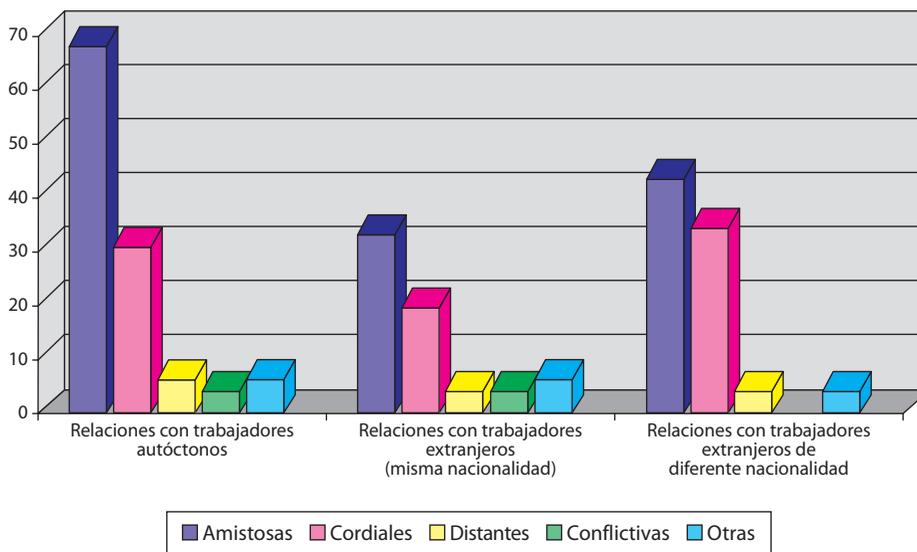
"Sigo viviendo en Oporto, trabajo en (...) de lunes a viernes y el fin de semana en Portugal". "Es una empresa en la que todos los trabajadores son portugueses."

O, en otros casos: *"Los extranjeros traen su comida y no van al bar con el resto de trabajadores."*

Aquéllos trabajadores que sí mantienen relaciones fuera del ámbito laboral, destacan cómo éstas, referidas fundamentalmente a autóctonos, facilitan su integración social:

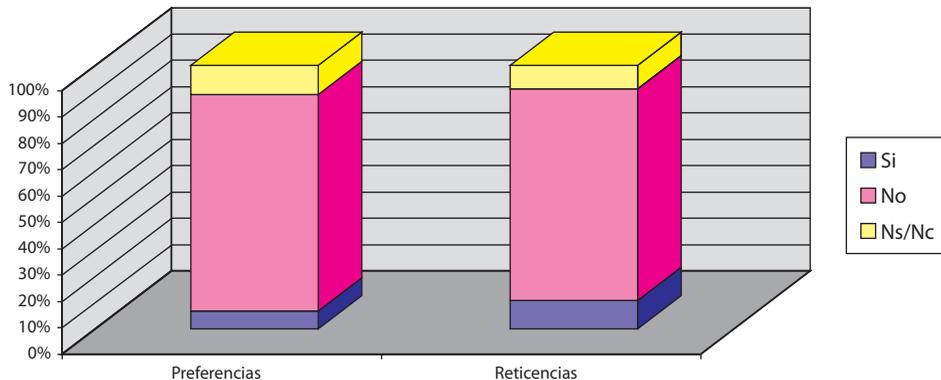
"Ha aumentado mucho la relación con la gente de aquí, más vínculos con los asturianos."

Gráfico 81: Relaciones en el trabajo



Es especialmente interesante y esperanzador observar cómo son precisamente los trabajadores autóctonos el grupo de compañeros con quienes se establecen, mayoritariamente, relaciones de amistad, seguidos de compañeros extranjeros de otras nacionalidades. Parece que con los compatriotas los vínculos trascienden menos la relación laboral. En cualquier caso, es significativo, aunque coherente con lo que venimos comentando, la escasa conflictividad laboral con los iguales que la muestra encuestada manifiesta.

Gráfico 82: Preferencias/Reticencias entre los compañeros de trabajo



Por esa razón, es lógico, que apenas nos expresen la existencia de preferencias o reticencias entre sus compañeros. Claramente, los trabajadores perciben un posible rechazo en bastante menor medida aún de lo que nos transmitieron los representantes empresariales y sindicales.

También preguntamos directamente al inmigrante si advertía o no discriminación, de algún tipo, en su centro de trabajo y es escasísimo el porcentaje que dice experimentarla de algún modo. En general, éstos, argumentan temas ya mencionados que pueden sintetizarse en la existencia de prejuicios y estereotipos, ya se trate de racismo o de rechazo a ciertas pautas culturales, o bien del “miedo” a la competencia laboral:

“Miedo de quitarles el trabajo por la capacidad de aprender enseguida. Podemos desarrollar cualquier trabajo sin muchas dificultades y asusta a los compañeros.”

“Que los compañeros piensan que por el hecho de ser extranjeros tienen que trabajar más y demostrar más que quieren trabajar.”

“No aceptaba que la chica tuviera pañuelo.”

También entre el empresariado encontramos percepciones similares:

“...Otra cosa desconfianza, les acusan de todo, cómo voy a colocar mujeres rumanas si andan robando en chalets... Van todos en el mismo saco.”

“Al español le está costando, hay mucha creencia de que nos quitan el trabajo porque ellos curran como sea y no exigen nada.”

Sólo entre los representantes sindicales encontramos una reflexión distinta, ligada, nuevamente, a la desregulación del mercado de trabajo como estrategia empresarial –consciente o no– y a la división de la población trabajadora:

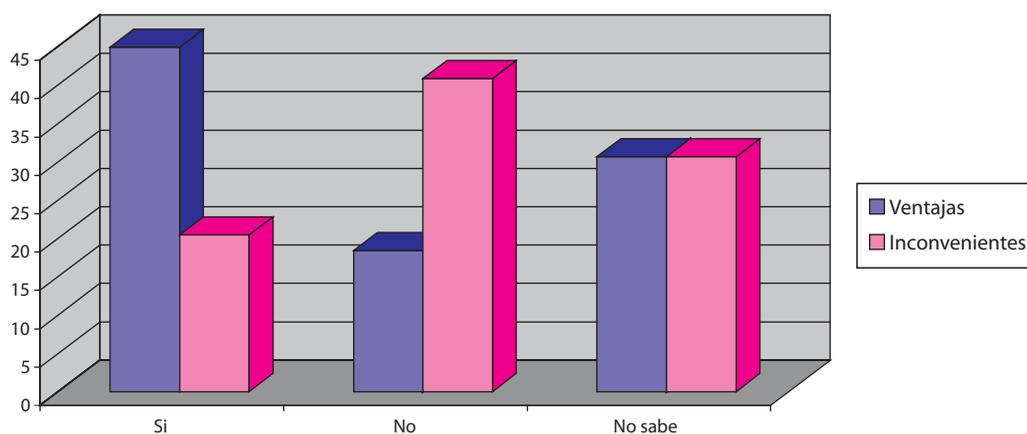
“Cuando el inmigrante, que no es que se oferte a menos dinero, sino que sabe como están aquí las cosas, empieza a conocer sus derechos, ya no es tan apetecible... Pero vendrá otro detrás. Aquí sí que puede haber problemas porque el que no exige desplaza al que sí. Pero eso ya ocurría antes, lo que ocurre ahora es que hay una cabeza de turco al que echarle la culpa.”

Junto a ésta encontramos también la percepción, muy minoritaria, del rechazo:

“Se intenta que se integren. Hay ocasiones que cuesta. Se detecta el rechazo hacia ellos. En los descansos... Depende de la persona, del carácter. Rechazo por ser extranjero de los propios compañeros.”

Finalmente, el cuestionario intentaba recoger cuáles eran las ventajas e inconvenientes que empresarios, inmigrantes y representantes sindicales veían en la diversidad cultural en la empresa.

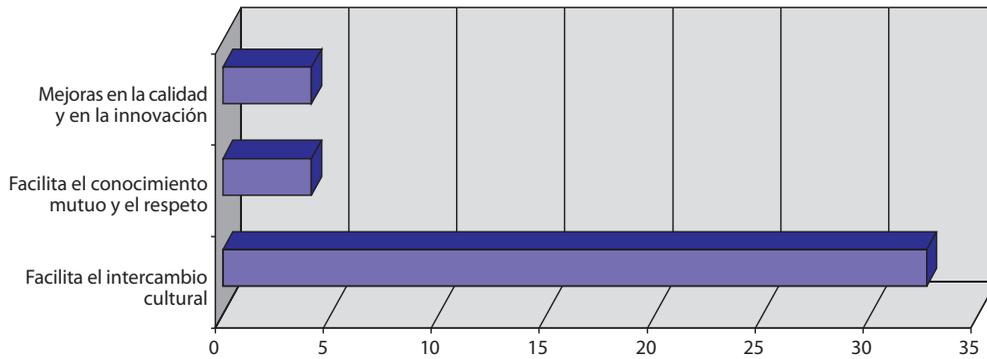
Gráfico 83: Diversidad cultural ventajas e inconvenientes. Comités



Evidentemente todos ven ventajas y pocos inconvenientes pero desde perspectivas diferentes como, por otra parte, cabría esperar.

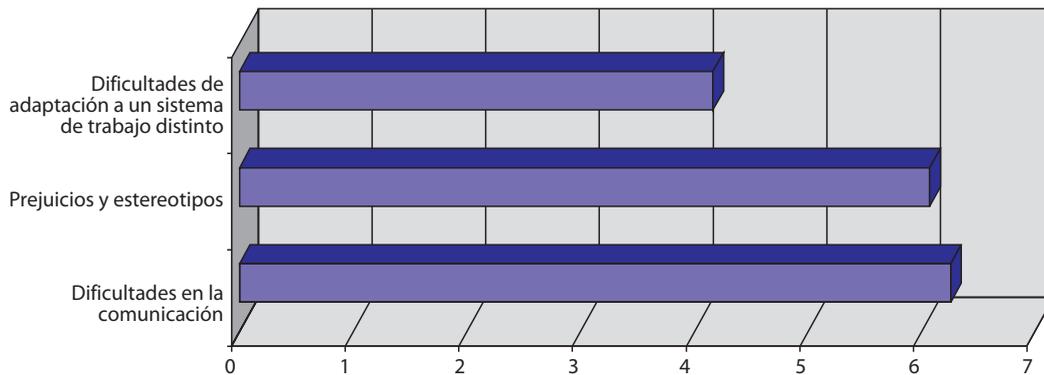
Mientras que inmigrantes y representantes hacen hincapié en el intercambio cultural, en el discurso empresarial, lógicamente, se destacan, además, o de forma más importante, otros aspectos ligados al incremento de la competitividad de la empresa: “aporta valor a la empresa”; “internalización de los procesos”; “selección en base al rendimiento de la empresa.”

Gráfico 84: Ventajas de la diversidad desde el punto de vista de los trabajadores inmigrantes



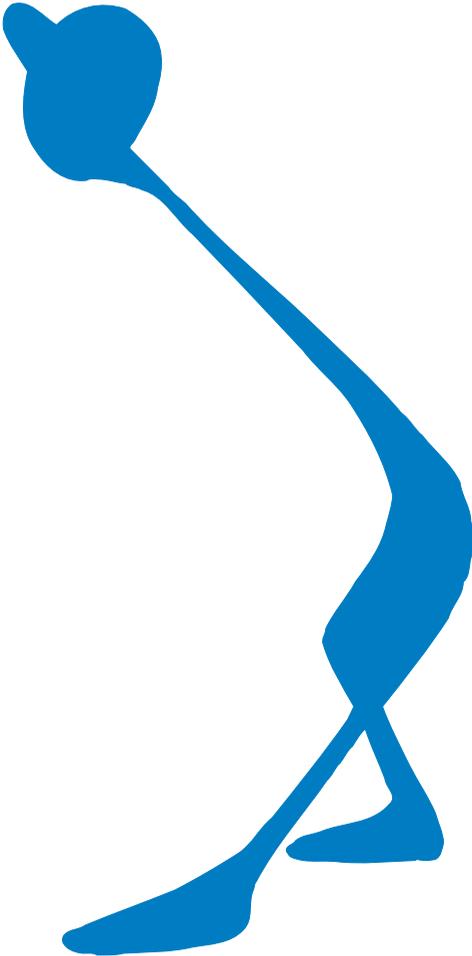
En cualquier caso volvemos a ver cómo es una minoría en los tres grupos la que parece tener una cierta conciencia sobre el tema puesto que es bastante numeroso el porcentaje que “no sabe” o no se ha planteado si la diversidad es o no ventajosa.

Gráfico 85: Inconvenientes de la diversidad desde el punto de vista de los trabajadores inmigrantes



En cuanto a los inconvenientes muy mayoritariamente se indica que ninguno, sólo los trabajadores inmigrantes señalan algunos problemas que, hasta cierto punto, ponen de relieve, precisamente, la ausencia de gestión de la diversidad así como cuestiona la percepción empresarial de que no es necesaria: las dificultades de comunicación derivadas del desconocimiento del idioma pero también de claves culturales distintas, por ejemplo, en cuanto a las formas de relación, la concepción de las jerarquías... La percepción de que existen prejuicios y estereotipos que dificultan la integración es otro aspecto que adquiere en los inmigrantes prácticamente la misma relevancia que el anterior; y, finalmente, el desconocimiento y/o los problemas para adaptarse a sistemas y modos de organización del trabajo, en ciertos casos, muy diferentes a los suyos.

Conclusiones



“Garantizar un futuro mejor para todos obligará sin duda a realizar sacrificios y exigirá una profunda revisión de actitudes (incluidas las de carácter cultural), comportamientos e incluso las concepciones más básicas de las relaciones que los individuos han de mantener con la sociedad y el medio en el que viven.”⁵⁶

Varios factores han hecho de los movimientos migratorios y de la multiculturalidad fenómenos de naturaleza global. Prácticamente todos los temas que configuran la actual agenda política y social están relacionados con dos aspectos básicos: ciudadanía e inmigración. Su vínculo constituye uno de los factores principales de transformación social, política y cultural de nuestra época. Estamos ante un proceso histórico, global y político que requiere ser abordado desde la interdisciplinariedad y la transversalidad.

Asturias, cuyo modelo económico y social era característico de la segunda revolución industrial, está siendo profundamente afectada por el nuevo modelo de economía global. Inmersa en un proceso de transición, los cambios están afectando no solamente a su estructura económica, también produce transformaciones sociales y cuestiona su autopercepción o identidad regional.

Aunque en menor medida que el resto de España, la inmigración cambia la realidad asturiana, un 3% de su población ya es de otro origen, el porcentaje, aunque muy lejos del 11% del resto del país, es más elevado en la infancia, lo que anuncia un futuro mestizo. El pasado año 2007 el número de inmigrantes creció más proporcionalmente en Asturias que en el conjunto del estado.

El nuevo modelo económico y social produce cambios en el mercado laboral y no podemos olvidar que el fenómeno migratorio va ligado a la precarización y a la pérdida de calidad en el empleo para autóctonos e inmigrantes.

Va a ser esencial entender, tanto en la sociedad como en el seno de las empresas, que en la sociedad multicultural, la diversidad de sus componentes incluye tanto diferencias como similitudes. Diversidad no son los miembros de las minorías, sino la colectividad, el conjunto de minorías y mayorías.

La diversidad es un concepto por el cual se hace referencia a las diferencias de etnia, género, creencias religiosas, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad y perspectivas culturales y personales. La diversidad en la empresa se produce cuando las características socioculturales de la sociedad en la que la empresa actúa se reflejan en su plantilla.

Existe una corriente de opinión que defiende que la inclusión de los trabajadores por sus diferencias, y no su segmentación en minorías, será la responsable de generar la creatividad, la innovación y la eficacia necesarias para dar paso a nuevas condiciones sociales y estructurales que redunden en beneficios para todos. A pesar de ello, la mayoría de las empresas no consideran necesario incorporar ningún cambio en sus modelos de gestión para adaptarse a la nueva realidad.

El modelo proactivo de apuesta por una gestión de la diversidad que trata de equidad, de igualdad de oportunidades, y que no sea considerado como una moda ni una estrategia de marketing a corto plazo, es muy minoritario en la empresa asturiana, está ligado a empresas de carácter multinacional, que se mueven en los ámbitos de las TIC o el I+D y en lo que se ha dado en llamar sociedad del conocimiento.

Un elemento que debería hacernos reflexionar sobre el grado de compromiso real de las empresas con la RSC es el hecho de que, aunque la mayoría de ellas utilice la subcontratación para ciertos aspectos del proceso productivo, ninguna establece criterios para controlar que las subcontratas incorporen las medidas de gestión de la diversidad.

⁵⁶ UNESCO (2008) Nuestra diversidad creativa. Informe de la Comisión Mundial de la Cultura y el Desarrollo.

Es este uno de los “puntos oscuros” de una nueva cultura empresarial que utiliza, en ocasiones, la RS y las políticas de diversidad como una mera cuestión de marketing y como forma de adquirir prestigio y reconocimiento social, a la par que sus subcontratas no respetan ni los derechos más básicos de sus trabajadores. Por no profundizar en el hecho, denunciado por sindicalistas y defensores de los derechos humanos, de que, a menudo, las grandes multinacionales que abanderan en muchos casos estos modelos de transparencia, calidad y responsabilidad, utilizan mano de obra infantil o esclava en los países empobrecidos de la tierra.

Más frecuente en la empresa asturiana es el modelo pasivo de gestión de la diversidad, el que parte de la no discriminación y el cumplimiento de la ley, procurando la normalización de la diversidad en la plantilla sin que ello suponga diferencias. No hay conciencia de que ante la desigualdad evidente, como es el caso, se hacen necesarias políticas de discriminación positiva que garanticen la igualdad de oportunidades real para todas las personas independientemente de su origen o condición.

Por último, el discurso más frecuente es el de que no es necesario introducir ningún cambio o en cualquier caso no corresponde a la empresa hacerlo ya que ésta se limita a contratar lo que el mercado laboral ofrece. Corresponde a la actitud más frecuente en el mundo empresarial que rechaza cualquier corresponsabilidad con los problemas sociales que los modelos económicos generan.

Su gestión de la diversidad parece más orientada a propiciar la segmentación de la mano de obra por grupos étnicos y su incorporación a nichos de empleo característicos: en servicios latinoamericanos, en construcción marroquíes, en la industria personas provenientes del este de Europa y en los empleos peor pagados y considerados socialmente los africanos. A esta atribución se añade la precarización y pérdida de calidad del empleo para todos.

Aunque no estaba en nuestra hipótesis de partida, hemos encontrado que tanto las pequeñas empresas como las microempresas gestionan la diversidad no a partir de un modelo sistemático sino debido al modelo relacional que suponen los pequeños grupos y la mayor sensibilidad y receptividad a la comunidad en la que se insertan. Así, encontramos prácticas de ayuda para la regularización, conciliación y mayor disposición a negociar condiciones concretas.

Estas actuaciones refuerzan la idea de que son las pequeñas y medianas empresas y sus directivos quienes deben comenzar el camino de la diversidad, quienes deben pensar en cómo influye en sus organizaciones y en sus tradicionales estructuras de gestión, porque la diversidad golpea a sus puertas y deben saber cómo abrirlas.

En aspectos más concretos, hemos encontrado en nuestro estudio la necesidad inmediata de implementar políticas que faciliten el ejercicio de derechos de ciudadanía a la población inmigrante en el trato con la administración en los aspectos legales. Mientras que a los derechos sociales, como la sanidad y la enseñanza, acceden en condiciones de igualdad, en lo referido a “los papeles” se puede hablar de “mal trato”.

El segundo problema detectado es la ausencia de actuaciones que garanticen la enseñanza del idioma, solamente algunas ONG's y acciones de voluntariado trabajan en esa dirección. El desconocimiento de la lengua y la expectativa de que es responsabilidad única de la persona que llega el aprenderla, sitúa al inmigrante en una situación de completa vulnerabilidad.

El problema del idioma aparece en la base de la desconfianza y dificultad de relación con los compañeros, es uno de los problemas en la comunicación con la empresa, introduce un factor añadido de riesgo dificultando la prevención de accidentes laborales, impide conocer sus derechos laborales, convenios, condiciones de trabajo etc., a las personas inmigrantes al no poder acceder a la información. En resumidas cuentas es un obstáculo a los derechos de ciudadanía.

Frente a la consideración de que debería ser responsabilidad de la Administración y fuera del horario laboral el garantizar dicho aprendizaje, consideramos que una empresa que desarrolle la RSC debe incorporar el conocimiento de la lengua en sus estrategias de formación, puesto que es ella la principal beneficiaria.

En los procesos de integración social de individuos y colectivos encontramos que son muy frecuentes los errores y estereotipos debidos a la confusión entre los dos ámbitos: rasgos personales se califican erróneamente como culturales y, al revés, patrones culturales se atribuyen equivocadamente a personalidades individuales. La diversidad cultural en la sociedad y en la empresa requiere una formación añadida de directivos y del conjunto de trabajadores para convivir y compartir la diferencia en grupos heterogéneos, como un elemento enriquecedor y de modo que “el otro” no sea percibido como amenaza.

Por parte de la población inmigrante se desarrollan diferentes estrategias de integración y reconstrucción de su capital social. Siguiendo los modelos que establece el colectivo IOE,⁵⁷ en Asturias solamente la inmigración que procede de China parece desarrollar el modelo de gueto o repliegue protector en el marco de la sumisión al empleador que garantiza empleo y la seguridad y que podemos ver en sus restaurantes y comercios. En los demás casos ésta es una estrategia individual, no colectiva.

En todo caso, el aún escaso número de inmigrantes en nuestra región no permite hablar de estrategias por orígenes, aunque ciertamente en todos los casos se desarrolla un esfuerzo por establecer el *bonding*, las redes entre iguales que procuran información y seguridad emocional y mejor gestión de los gastos (convivencia en pisos, empleo a partir de contactos, etc.).

De los siguiente modelos propuestos por IOE vemos que la mayoría opta por procurar “la normalización o búsqueda de igualdad de derechos con los autóctonos”, y el desarrollo del *bridging* o construcción de redes heterogéneas para incrementar su capital social.

Muy pocos, de los que consideramos inmigrantes, establecen su estrategia a partir de “la capacidad para competir individualmente en el mercado abierto”. Son muy conscientes de las dificultades y discriminaciones que sufren, dicha estrategia solamente está abierta a los que llamamos extranjeros, personas del mundo desarrollado, de “raza” blanca y con habilidades y capacidades altamente valoradas en el mercado.

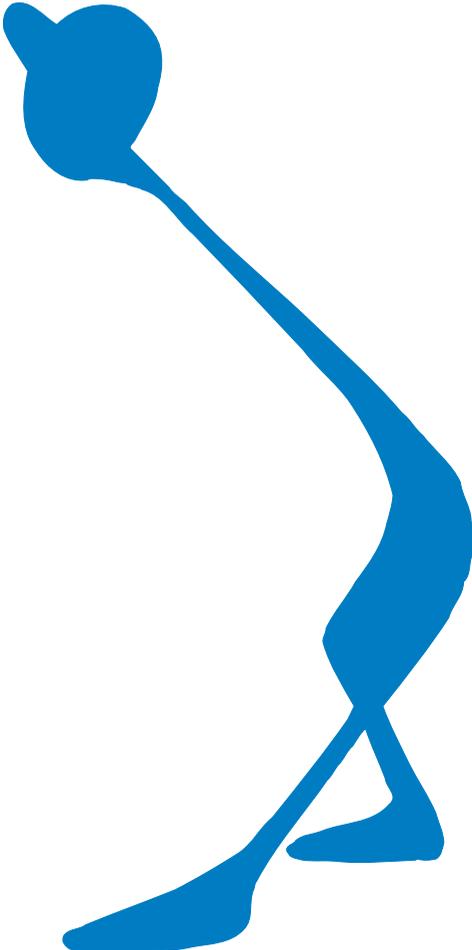
Por último, es de señalar que la estrategia de “la unidad de acción de los trabajadores” es considerada como válida por un sector importante de inmigrantes como demuestran sus altas tasas de sindicación.

No queremos terminar sin hacer una referencia a la especificidad de la situación de las mujeres inmigrantes. Resulta muy preocupante que, cuando añadimos a la diversidad cultural la diversidad de género, el resultado es un refuerzo de los modelos más retrógrados de la sociedad patriarcal bien por la atribución a determinadas mujeres de un tipo de empleo que está fuera de la regulación laboral – porque el empleador se sitúa en el mundo privado– o bien porque supone un retroceso de los derechos conseguidos cuando el sector se feminiza.

Es necesario reflexionar sobre los problemas que se generan cuando se desarrolla un modelo que articula las diferencias de clase, cultura y género en perjuicio de millones de mujeres inmigrantes, como la alternativa que nuestra sociedad se ha dado, en el marco de la globalización, para responder a los avances de las mujeres occidentales. Lo que nos enseña que, a los desafíos globales solamente se les puede responder acertadamente con estrategias globales.

⁵⁷ Colectivo IOE “Discriminación de los inmigrantes en el trabajo” en Sociedad y Utopía 2000

Glosario



Acoso: Acoso se refiere a la violación de la dignidad de una persona por motivos de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, género u orientación sexual. En sentido jurídico, el acoso se refiere a los comportamientos que resultan amenazadores o molestos. Se considera que un entorno de acoso es intimidante, hostil, degradante, humillante y ofensivo. Este tipo de conducta está prohibida por los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, sus tratados, directivas y jurisprudencia y por toda la legislación relacionada con la ciudadanía europea.

Capital social: Definido por Putnam (2000) se entiende como el valor del conjunto de intangibles producidos al considerar las redes sociales de un individuo (o una organización) y las interacciones que de ellas surgen para hacer cosas los unos por los otros. Considera dos componentes el bonding el valor asignado a las redes sociales entre grupos de gente homogénea y el bridging el que se da entre grupos de gente heterogénea.

Cultura: “El sistema de conocimientos, creencias, valores, disposiciones morales, costumbres, conductas, capacidades y hábitos, y artefactos compartidos, que los miembros de una sociedad usan y aprenden en interacción entre ellos mismos y con su mundo, y que son transmitidos de generación en generación a través del aprendizaje”.

“Las culturas son internamente diversas y cambiantes, dinámicas y abiertas” (Carlos Giménez: 2000). Considerar las culturas como estructuras estáticas e impermeables provoca la atribución de identidades culturales limitadoras y cerradas.

Discriminación: “Proceso por el cual uno o varios miembros de un grupo social determinado es o son tratados de diferente manera, generalmente injusta, por pertenecer a ese grupo”. (Jary y Jary, 1991).

Discriminación étnica o racial: “Cuando por motivos de origen racial o étnico, una persona es tratada de manera menos favorable de cómo es, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable”. (Directiva 2000 UE).

Discriminación laboral: “Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación”. (Convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación de 1958 de la OIT).

Discriminación directa: “Cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el origen, el estado civil o el sexo (OIT:2003).

Discriminación indirecta: “Cuando disposiciones y prácticas de carácter aparentemente imparcial, redundan en perjuicio de integrantes de un colectivo determinado, independientemente de que éstos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate (OIT: 2003).

Diversidad: “Conjunto de diferencias visibles y no visibles, que incluyen factores como sexo, edad, formación, etnia, discapacidad, personalidad, orientación sexual, estilo de trabajo, etc.

Diversidad en la empresa: 1. La diversidad en la empresa se producirá cuando las características socio-culturales de la sociedad en la que la empresa actúa se reflejen en su plantilla. 2. “Propiedad de los grupos de trabajo que mide la heterogeneidad de sus componentes en relación con una serie de características personales” (Universidad Cádiz).

Estereotipo: 1. “Creencia consensuada en la sociedad, asociada con las costumbres o atributos de un determinado grupo o categoría social, cuya función es justificar la conducta en relación a dicha categoría de gente. La generación de estereotipos obedece tanto a la necesidad de simplificar la realidad,

como a la dificultad para crear una opinión en función de la experiencia propia (o de un conocimiento directo). Del estereotipo nace el prejuicio (actitud), que antecede a la discriminación (comportamiento)". (Buenas Prácticas Ministerio Trabajo). 2. Según recoge Carlos Giménez (2000) "Sus características son: ser un concepto simple más que complejo o diferenciado; ser más falso que verdadero; haber sido adquirido de segunda mano más que por experiencia directa y ser resistente al cambio. [...] En su forma más corriente los estereotipos juegan un papel primordial en nuestras relaciones sociales y personales al ayudarnos a adjudicar a los otros un rol en el juego de estas relaciones". [...] "En el mecanismo de aplicación del estereotipo a un individuo es clave la adscripción de dicho individuo al grupo de modo que le asignaremos así un papel determinado en las relaciones sociales en función del estereotipo que nos hayamos formado de los diferentes grupos. [...] Jary y Jary (1991) definen los estereotipos, desde la Sociología, como "grupo de generalizaciones inexactas y simplistas acerca de grupos de individuos que permite a otros caracterizar a los miembros de estos grupos de forma rutinaria de acuerdo con estas expectativas". 3. Los estereotipos son el componente cognitivo de una actitud particular y cuando son negativos (estigmas o atributos sociales negativos que desacreditan al individuo que adscribimos a un grupo) se pueden plasmar en prejuicios o en comportamientos discriminatorios.

Ética: La ética es la disciplina filosófica que se encarga de establecer y definir los criterios normativos que orientan la acción humana. Tradicionalmente, se han contemplado dos dimensiones en la misma, de un lado, la teleológica se ocupa de la felicidad, la virtud y el bien. De otro, la deontológica que se interroga por lo correcto, el deber y lo justo. La primera de ellas recoge la tendencia natural hacia la felicidad y está relacionada con los proyectos comunes de vida buena y la segunda se refiere a los límites de justicia y de corrección que son exigibles a dichos proyectos. Actualmente, se entiende que ambas dimensiones representan los elementos que conjunta e inseparablemente definen la ética, de tal modo que ningún proyecto de vida feliz es legítimo si no se ajusta a los límites deontológicos establecidos.

Extranjero: Persona que no tiene la nacionalidad del país del que se trate.

Gestión de la Diversidad: "Adaptación de la actividad al hecho de que las personas que intervienen en la producción son de diferentes orígenes culturales y sociales" (Buenas Prácticas Ministerio Trabajo).

Inmigrante: Persona que reside fuera de su país de origen por motivos económicos, especialmente aplicado a las provenientes de países en vías de desarrollo y que tienen en la sociedad de acogida situaciones de especial vulnerabilidad, caracterizadas por dificultades legales, condiciones laborales precarias y estatus bajo.

Interculturalidad: Diálogo permanente entre individuos de diferentes culturas que conviven en el mismo territorio para que, respetando las diferencias, construir entre todos una convivencia justa y satisfactoria.

Migración: La acción de dejar un país o región para establecerse en otro.

Minoría étnica: 1. Casi todas las sociedades están estratificadas en grupos raciales, étnicos y culturales, llamados minorías o mayorías. Las minorías son grupos subordinados o cuya posición es vulnerable a la subordinación a veces numéricamente superan a las Mayorías que son los grupos que gozan de un rango más alto y mayor seguridad. 2. Al igual que en cualquier cultura los miembros de un grupo étnico comparten ciertas creencias, valores, hábitos, costumbres y normas debido a su substrato común. Se definen a si mismos o son definidos por los otros como diferentes y especiales. La distinción podría surgir de una gran variedad de características culturales (religión, lenguaje, experiencia, origen). Los referentes de un grupo étnico pueden incluir un nombre colectivo, la creencia en una filiación común, un sentido de solidaridad y la asociación con un territorio específico que el grupo puede o no poseer

Multiculturalidad: “Existencia en el mismo territorio de personas y grupos de varios orígenes culturales. El término no define por sí mismo ningún tipo de convivencia.”

Prejuicio: 1. “Cualquier opinión o actitud injustificada por los hechos” (Jary y Jary, 1992). El prejuicio tiene carácter valorativo y siempre se refiere a un grupo; cuando afecta a un individuo lo hace en tanto que éste es miembro de tal o cual grupo, implica no sólo un juicio previo sino también un juicio cerrado. Su finalidad práctica es “colocar al objeto del prejuicio en una situación de desventaja no merecida por su propia conducta”. (Allport: 1954) 2. Implica tres componentes, cognitivo: creencias e ideas; afectivo: valores y emociones y conductual: predisposición a actuar y la propia acción. 3. El prejuicio se relaciona con la discriminación en su aspecto conductual porque existe una predisposición a expresar, mediante actos, los juicios o sentimientos. (Carlos Giménez: 2000).

Racismo: “Sistema social de dominación de un grupo sobre otro –históricamente el más relevante del grupo blanco al no blanco– establecido al darle significado a ciertas características fenotípicas de los seres humanos. Según Giménez (2000) para la atribución de significados se requieren dos procesos previos: la clasificación de las personas en grupos según características etnoraciales (reales o ficticias, autopercibidas o atribuidas pero siempre construidas socioculturalmente) para lo cual es fundamental el estereotipo y la jerarquización de tales categorías y su enjuiciamiento valorativo en términos positivos o negativos, para lo cual es esencial el prejuicio.

Refugiado: Persona que cumple los requisitos del Artículo 1(A) de la Convención de Ginebra, en el que se define como el que, debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de dicho país; o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él.

Responsabilidad Social Corporativa: Conjunto de obligaciones y compromisos legales y éticos, nacionales e internacionales con los grupos de interés, que se derivan de los impactos que la existencia, actividad y operación de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos. Dentro del concepto de Responsabilidad Social Corporativa se incluye el de sostenibilidad que recoge los aspectos económicos, sociales, laborales, medioambientales y de respeto de los derechos humanos. (Norma PNE 165010 “Ética. Sistema de gestión de la Responsabilidad Social Corporativa”).

Segregación: La segregación consiste en separar o marginar a personas de diferentes grupos étnicos o clases y, normalmente, se refiere a esta práctica en escuelas y demás servicios públicos. Es una forma de discriminación.

Xenofobia: Miedo y odio a los extranjeros. La xenofobia contradice los principios fundamentales de libertad, democracia y respeto por los derechos humanos en los que se basa la Unión Europea. (UE).

Apéndices



10.1. APÉNDICE I: MODELOS DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Antecedentes

El reconocimiento de la importancia de la diversidad cultural para el desarrollo social y económico no es un tema nuevo en la escena política internacional. Ya en 1995, en el Informe de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo de la UNESCO, “Nuestra diversidad creativa” y en 1998, el Plan de Acción de Estocolmo de la UNESCO que caracterizaba “la política cultural como uno de los componentes principales de un desarrollo endógeno y durable”; destacaban su relevancia. Además de ser reconocido en las tribunas culturales tradicionales, el concepto de diversidad cultural ha penetrado en esferas no culturales tales como el Grupo de los Ocho, el Banco Mundial, el Consejo de Europa y La Francofonía, donde es considerado como un importante componente de la calidad de vida, la solución de conflictos y la seguridad humana⁵⁸.

1. G-8: Okinawa Communiqué, julio del 2000
2. Declaración de Santorini 27-29 de septiembre del 2000
3. Consejo de Europa: Declaration on Cultural Diversity, diciembre del 2000
4. OEA: Declaración, Tercera Cumbre de las Américas, abril del 2001
5. La Francofonía: Declaración de Cotonou, IIIª Conferencia de Ministros sobre la Cultura, junio del 2001
6. RIPC: Declaración de Lucerna, septiembre del 2001
7. UNESCO: Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural, noviembre del 2001 “La riqueza cultural del mundo reside en su diversidad dialogante” La Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural. 2 de noviembre 2001

De todos ellos destacamos el **comunicado del G8 de OKINAWA 2000 del 23 de julio del 2000** que recoge, tras un preámbulo sobre la necesaria reflexión de cara al inicio del nuevo milenio en el trabajo hacia la paz y la prosperidad en todo el mundo, debatiendo el papel a desempeñar por el G-8 en el siglo XXI, y bajo el título “Hacia un siglo XXI de una mayor prosperidad”, un apartado relativo a la Diversidad cultural como “fuente de dinamismo social y económico”:

“La diversidad cultural es una fuente de dinamismo social y económico que tiene el potencial para enriquecer la vida humana en el siglo XXI, ya que inspira a la creatividad y estimula la innovación. Reconocemos la importancia y el respeto de la diversidad lingüística y en la expresión creativa. Acogemos con beneplácito la labor de las organizaciones internacionales pertinentes, en particular las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en este campo.”

“Una mayor interacción entre los pueblos, grupos y personas es lograr una mayor comprensión y reconocimiento por lo que es interesante y buena en todas las culturas. La promoción de la diversidad cultural refuerza el respeto mutuo, la inclusión y la no discriminación, y la lucha contra el racismo y la xenofobia. Reiteramos nuestro firme apoyo a la labor de las Naciones Unidas en sus preparativos para la Conferencia Mundial contra el Racismo que se celebrará en Sudáfrica en 2001.”

“A fin de maximizar los beneficios de la interacción cultural, debemos alentar a nuestros pueblos a aprender a vivir juntos por el cuidado de interés, la comprensión y la aceptación de diferentes culturas(...)⁵⁹”

⁵⁸ INCP-RIPC (Red Internacional de Política Cultural) <http://www.incp-ripc.org>

⁵⁹ Comunicado del G8 de OKINAWA 2000 del 23 de julio del 2000.

Modelos de Gestión de la Diversidad en la Empresa

- I. Modelos de Gestión. Tipología
 - Gestión Pasiva
 - Gestión activa
- II. Gestión Pasiva
 - Marco legal de la gestión de la diversidad
- III. Gestión Activa
 - Equal Employment Opportunity. Modelo norteamericano
 - Propuestas europeas. Iniciativa de la Unión Europea “For Diversity Stop–discrimination”
 - Propuestas españolas: Libro Blanco

Cuando se buscan iniciativas o referentes sobre gestión de la diversidad en la empresa es frecuente encontrarse con experiencias e investigaciones realizadas en Estados Unidos, donde llevan años ocupándose del tema a causa de la diversidad de base étnica (minorías latinas, asiáticas, nativas, afroamericanas) motivados por la legislación nacional. Si inicialmente el cumplimiento legal fue el motivo principal de la gestión de la diversidad en la empresa americana en los últimos años se ha pasado al interés por los beneficios de negocio producidos por la diversidad.

En Europa, en cambio, el interés por la diversidad es reciente y las experiencias, fundamentalmente a nivel de pequeña y mediana empresa, son aún poco numerosas comparados con las norteamericanas. Pocas organizaciones son conscientes de la importancia de gestionar la diversidad, y muchas temen que afecte a su cultura interna. Así lo señalan los datos de CSR Europe: mientras que el 41% de las empresas europeas tienen implantadas políticas medioambientales, sólo un 13% tienen políticas de diversidad⁶⁰.

El enfoque que los empresarios y directivos adopten hacia la diversidad condiciona el perfil de su empresa encontrándonos diferentes modelos de gestión que pueden ir desde la que podríamos denominar una **gestión pasiva** o cumplimiento normativo de las normas antidiscriminación a la **gestión activa** de la misma tratando de aprovechar las oportunidades que ésta ofrece.

I. GESTION PASIVA: Enfoque de Cumplimiento Legal o “La aceptación”

La falta de autorregulación de las empresas europeas ante la discriminación llevó al terreno legislativo la obligación de afrontar el tema. Hoy las leyes prohíben la discriminación, el acoso y protegen contra las represalias a las personas que trabajan a causa de su género, origen racial o étnico, discapacidad, edad, orientación sexual, religión o convicciones, todas las empresas deben saber cómo prevenir los casos de discriminación por estas razones. Pero las leyes recogen medidas que no se ajustan a las necesidades individuales de cada empresa, lo que les lleva a percibir estas prácticas como una obligación y no como una oportunidad.

El modelo de gestión de la diversidad basado en el “cumplimiento legal” parte del hecho de que la empresa es socialmente responsable para con sus trabajadores y en consecuencia debe asegurarse de que entre su política y en sus prácticas no se incluyan acciones discriminatorias.

⁶⁰ The European business network for CSR. <http://www.csreurope.org/>.

Así encontramos estudios como el efectuado por el Centre for Research in Equality and Diversity de la Queen Mary University de Londres, en cuyos resultados publicados en el informe “Diversity in Business, How Much Progress have Employers Made?” (Diversidad en las Empresas. ¿Qué progreso han hecho los Empleadores?”), se revela el impacto legal que tiene la no-gestión de la Diversidad en las organizaciones y empresas. En él la razón prioritaria para implementar políticas de gestión de la diversidad (por parte de las instituciones encuestadas) es el de cumplir con las normativas legales del país.⁶¹

Marco Legal de la Gestión de la Diversidad

a. Ámbito internacional

En el ámbito internacional, se han definido las bases de lo que se entiende como trato discriminatorio, así como el derecho de todos los ciudadanos a recibir un mismo trato, al margen de su origen racial o étnico, religión, sexo, edad o nacionalidad.

- Carta de Naciones Unidas de 1945 en su artículo 1.3. reconoce como objetivo fundamental la «solución de problemas internacionales de carácter económico, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión»,
- En el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de diciembre de 1948 declara que toda persona tiene los derechos y libertades que se recogen en su articulado, «sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 16 de diciembre de 1966
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de diciembre de 1966
- Convenio Europeo de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales de 4 de noviembre de 1950, ratificado por España en 1979.

Todos los pactos y declaraciones mencionadas afectan a los cinco grandes grupos: Diversidad de género, Diversidad de raza, Diversidad en la orientación sexual, Discapacidad y Diversidad por razones de edad.

De forma particular, cabe mencionar otras normas de ámbito internacional que regulan específicamente esos grupos:

- Diversidad de género
 - Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Diciembre de 1979.
 - Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Octubre de 1999.
- Religión
 - Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones. Noviembre de 1981.
- Diversidad de origen racial o étnico
 - Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Diciembre de 1965.
 - Declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven. Diciembre de 1985.
 - Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Diciembre de 1990.

⁶¹ Survey report 2006. DIVERSITY IN BUSINESS. HOW MUCH PROGRESS. HAVE EMPLOYERS MADE?pag.3 . www.cipd.co.uk

- Discapacidad
 - Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. (Todavía no en vigor).
- Edad
 - Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento y Actividades Conexas. 1992.

Del mismo modo, algunos convenios de la OIT han definido en su articulado lo que se entiende por trato discriminatorio, y así dice textualmente:

«Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y en la ocupación»⁶².

b. Unión Europea

- El Artículo 2 del Tratado de la Unión Europea establece: “La Unión tendrá los siguientes objetivos: /.../promover el progreso económico y social y un alto nivel de empleo y conseguir un desarrollo equilibrado y sostenible, principalmente mediante la creación de un espacio sin fronteras interiores, el fortalecimiento de la cohesión económica y social y el establecimiento de una unión económica y monetaria que implicará, en su momento, una moneda única, conforme a las disposiciones del presente Tratado”.
- En esta línea su preámbulo la Constitución de la Unión Europea se reconoce como una Constitución para todos los europeos: “Unida en la **diversidad**, Europa ofrece las mejores posibilidades de avanzar en la gran aventura que representa un espacio privilegiado *de esperanza humana*”

La Unión Europea viene estableciendo, mediante Directivas, el camino a seguir por los Estados Miembros de cara al establecimiento de un marco legal común que garantice la igualdad de oportunidades y respeto a las personas basado en su diversidad cultural y demográfica.

El Tratado de Ámsterdam, 1999 en su artículo 13, autoriza a la Unión Europea a adoptar medidas de lucha contra la discriminación en base al sexo, origen, cultura, religión, edad u orientación sexual. Dicho artículo se concreta en dos directivas que entraron en vigor en los Estados miembros en el año 2003, las cuales obligan al empresariado a examinar sus prácticas de empleo para asegurarse de que no son directa o indirectamente causantes de discriminación:

- Directiva contra la discriminación racial y étnica, 2000/43/EC y
- Directiva contra la discriminación por edad, discapacidad, orientación sexual, religión o creencia, 2000/78/EC– Aplicación 2003–2006, estableciendo la igualdad de trato para los trabajadores.

El principio básico subyacente en las directivas es que toda la ciudadanía tiene derecho a recibir un trato igualitario y justo. Una responsabilidad de la UE es defender este derecho humano fundamental. Como ambas directivas lo ponen claramente de manifiesto, esto es esencial para que la UE se desarrolle como «un área de libertad, seguridad y justicia». También es esencial para mantener el principio paralelo de garantizar la igualdad de oportunidades y para que todas las personas disfruten de igualdad de oportunidades con objeto de realizar su potencial y de lograr aquello de lo que son capaces⁶³.

A su vez, esto es importante si se quieren alcanzar los objetivos más amplios de la UE. Según las directivas, la discriminación puede «poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohe-

⁶² Convenio 111 de junio de 1985.

⁶³ José Ramón Pin, Pilar García-Lombardía y Ángela Gallifa, " Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en las empresas españolas: retos, oportunidades y buenas prácticas. IESE

sión económica y social y la solidaridad». También puede poner en peligro los objetivos de la estrategia europea de empleo que consisten en promover «un mercado de trabajo favorable a la integración social» y en apoyar «a los y las trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa»⁶⁴.

Directiva 2000/43/CE sobre la igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico.

- Aplica el principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Protege contra la discriminación en el empleo y la formación, la educación, la seguridad social, la asistencia sanitaria y el acceso a bienes y servicios.
- Define la discriminación directa e indirecta, el acoso y la victimización.
- Da a las víctimas de discriminación el derecho para presentar una denuncia por vía judicial o administrativa y prevé la imposición de sanciones a la parte demandada culpable de discriminación.
- La carga de la prueba en los procedimientos civiles y administrativos será compartida por la parte demandada y la parte demandante.
- Prevé la creación en cada Estado miembro de uno o más organismos de promoción de la igualdad de trato, que prestarán asistencia independiente a las víctimas de discriminación por motivos de origen racial o étnico.

Directiva 2000/78/CE sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

- Aplica el principio de igualdad de trato de las personas en el empleo y la formación independientemente de su religión o convicciones, de discapacidad, orientación sexual o edad.
- Su definición de discriminación y las disposiciones en materia de derecho de denuncia y carga de la prueba son iguales a las de la Directiva sobre la igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Exige que el empresariado realice los ajustes razonables necesarios para atender las necesidades de personas con discapacidad aptas para desempeñar los trabajos en cuestión.

Es interesante destacar que la directiva permite excepciones limitadas al principio de igualdad de trato, por ejemplo, para respetar el espíritu de organizaciones religiosas o hacer posible la realización de programas especiales para promover la integración de jóvenes trabajadores o de mayor edad en el mercado de trabajo.

b. España

La legislación española ha ido avanzando en la creación de un marco jurídico orientado a establecer el entorno que permita a las personas desarrollarse en igualdad de oportunidades y que contemple sus realidades diversas.⁶⁵

- Constitución española
Constitución Española (Art. 9.2): «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».
Constitución Española (Art. 14). Principio de igualdad: «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

⁶⁴ www.stop-discrimination.info

⁶⁵ José Ramón Pin, Pilar García-Lombardía y Ángela Gallifa, "Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en las empresas españolas: retos, oportunidades y buenas prácticas." IESE

Constitución Española (Art. 38). El derecho a la libertad de empresa reconocido en este artículo forma parte de lo que ha sido denominado como “Constitución económica”. En relación a este artículo cabe hacer alusión a la Doctrina consolidada del Tribunal Constitucional Español sobre los límites del mismo.

“Las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el Art. 38 del texto constitucional, legítima que quienes prestan servicios en aquéllas, por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares, deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones de «feudalismo industrial» repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza. La efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito de las relaciones laborales debe ser compatible, por tanto, con el cuadro de límites recíprocos que pueden surgir entre aquéllos y las facultades empresariales, las cuales son también expresión de derechos constitucionales reconocidos en los Art. 33 y 38 CE. Por esa razón es necesario modular, según los casos, el ejercicio de todos ellos” (Tribunal Constitucional).

- Estatuto de los trabajadores

Estatuto de los Trabajadores (Art. 4.2, c). «Derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español».

Estatuto de los Trabajadores (Art. 17). Referido a la no discriminación en las relaciones laborales: «Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad, o favorables o adversas, en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español».

- Código Penal

Código Penal (Art. 314). “Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses”.

- La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por las Leyes Orgánicas 8/2000, de 22 de diciembre; 11/2003, de 29 de septiembre; y 14/2003, de 20 de noviembre, regula, en su artículo 70, el Foro para la integración social de los inmigrantes como el órgano de consulta, información y asesoramiento en materia de integración de los inmigrantes, constituido de forma tripartita y equilibrada por representantes de las Administraciones públicas, de las asociaciones de inmigrantes y de las organizaciones sociales de apoyo, entre ellas los sindicatos de trabajadores y organizaciones empresariales con interés e implantación en el ámbito inmigratorio .

- La Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre. Ley de Extranjería (Art. 23 sobre Actos discriminatorios). De las medidas antidiscriminatorias. “A los efectos de esta Ley, representa discriminación todo acto que, directa o indirectamente, conlleve una distinción, exclusión, restricción o preferencia contra un extranjero basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las convicciones y prácticas religiosas, y que tenga como fin o efecto destruir o limitar

el reconocimiento o el ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el campo político, económico, social o cultural [...].

Cumpliendo con el mandato europeo España ha ido realizando las transposiciones normativas y aplicando las Directivas de la Comisión Europea relativas a la no discriminación e igualdad:

- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico (DOCE, L180, 19.7.2000).
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2001, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE, L303, 2.12.2000).

Pese a la legislación europea sobre diversidad y su transposición a los ámbitos nacionales, el ajuste social y laboral es más lento, siendo necesario un proceso de sensibilización, formación y gestión de carácter integrador que promuevan y favorezcan la diversidad. En el ámbito empresarial la negociación colectiva es el medio oportuno para que las empresas regulen y gestionen la diversidad de sus plantillas, pudiendo hacer de ellas, y de la pluralidad que suponen, un elemento distintivo y enriquecedor.

Cabe reconocer, en este punto, que cada vez son más, las empresas que ven en la gestión de la diversidad no sólo un argumento moral o una cuestión de obligaciones legales. En un informe de la Comisión de 2005, el 83% de las empresas que aplicaban una política de diversidad, reconocieron que les había aportado beneficios reales en sus negocios⁶⁶.

II. GESTION ACTIVA: Enfoque proactivo. De la aceptación a la gestión.

Para muchas organizaciones el cumplimiento de la ley es sólo un primer paso. "Una empresa diversa es aquella que cuenta con una amplia representación de minorías no sólo por cumplir la ley, sino porque su estilo de dirección y su cultura conducen a una búsqueda activa de la diversidad como valor añadido"⁶⁷.

Sin embargo, gestionar la diversidad no es sencillo: se trata de un fenómeno muy reciente y carecemos de una teoría consolidada. El gran reto de las empresas radica en ser capaces de pasar de la aceptación a la gestión adecuada de la diferencia de género, etnia, religión, capacidad, edad y orientación sexual. Primero hay que luchar contra la discriminación y, después, promover la inserción. Sólo entonces se puede comenzar a pensar en políticas de diversidad.

Hablar de diversidad para los directores de recursos humanos de las empresas multinacionales es hablar de cultura, de integración y de costumbres, tener en cuenta la diversidad de las personas para generar beneficios y ventajas.

Pero ¿qué significa para las PYMES? Hoy en día mucha gente reconoce que darle valor a la diversidad y fomentarla es vital para empresas e individuos. Ahora bien estamos ante una gestión no exenta de complejidad, disponer de una plantilla diversificada no se traduce automáticamente en beneficios para ello hay que gestionar la diversidad eficazmente.

⁶⁶ La Comisión Europea ha publicado los resultados de un estudio destacando buenas prácticas en políticas de diversidad en el lugar de trabajo. http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf

⁶⁷ José Ramón Pin, Pilar García-Lombardía y Ángela Gallifa, " Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en las empresas españolas: retos, oportunidades y buenas prácticas.

La gestión de la diversidad está disfrutando de la misma popularidad que en su momento tuvo la Responsabilidad Social Corporativa y la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas. Actualmente, la palabra 'diversidad' tiene un protagonismo cada vez más evidente por los cambios sociales, demográficos, políticos y económicos que experimenta nuestro país. La discusión sobre su impacto en nuestra sociedad, sobretudo en las empresas, ha llevado a la elaboración de modelos, propuestas y recomendaciones a nivel internacional. A continuación exponemos algunas de ellas que evidencian como las tradicionales políticas de gestión, destinadas a grupos homogéneos, están debilitándose rápidamente.

a. Equal Employment Opportunity.

La Experiencia Americana. Gestionar la diversidad "un proceso de dar a conocer las diferencias a través de la acción"⁶⁸.

Este modelo plantea el **conocer, reconocer y aprovechar** la diversidad de la organización desde la equidad y la Igual Oportunidad de Empleo.

La equidad supone que cada individuo tiene el derecho a competir por un empleo, y todo lo que supone, con la única limitación de sus propias habilidades. Esta equidad se consigue sólo en sistemas en los que se eliminan los estereotipos en los procesos de selección y promoción.

La Igual Oportunidad de Empleo (Equal Employment Opportunity –EEO–), que tiene que ver con asegurar que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceso al trabajo, implica la eliminación de todo tipo de barreras para asegurar que todas las personas potencialmente empleables están igualmente considerados para el puesto de trabajo que elijan y que tienen la oportunidad para aportar su máximo al puesto de trabajo.

Desde este punto de vista, EEO supone:

- a) Juego limpio en el trabajo.
- b) Basarse en los méritos y no en otras consideraciones de la persona
- c) Una herramienta efectiva desde el punto de vista de los costes, pues consigue aumentar la eficiencia, la productividad y la competitividad.
- d) Un paso esencial en la implicación activa del empleado, imprescindible por ejemplo en los programas de calidad total.
- e) Una fórmula de planificación del negocio, pues la eliminación de estas barreras facilita la clarificación de objetivos y un desempeño superior
- f) Una perspectiva holística del empleo, que incluye la selección, el desarrollo profesional, la compensación, etc.
- g) Una oportunidad, no un problema, pues aporta múltiples ventajas para la compañía.

Ahora bien, si la EEO supone todo lo anterior, no supone:

- a) Cuotas, pues las personas están ahí por sus méritos.
- b) Algo simbólico.
- c) Una discriminación inversa hacia los grupos mayoritarios.
- d) Una utopía, tal y como se podría pensar al afirmar que beneficia tanto a la empresa como a los empleados.
- e) Caridad con los grupos minoritarios.

⁶⁸ The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) www.eeo.nsw.gov.au

b. Propuestas europeas

b.1. La Lucha contra la discriminación como primer paso⁶⁹. Iniciativa de la Unión Europea “For Diversity Stop–discrimination”

“La Unión se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales [...], principios que son comunes a los Estados miembros». Tratado de la Unión Europea. Apartado 1 del artículo 6.

La Comunidad Europea trabaja desde hace tiempo en la lucha contra la discriminación. Cuando se creó, una de sus tareas más urgentes era la reconciliación de un continente dividido por conflictos nacionalistas y étnicos, en el marco de la división en dos bloques antagónicos.

1997 constituyó un importante punto de inflexión gracias a los cambios sustanciales que los Estados miembros decidieron introducir en el Tratado. A raíz de la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, la Comunidad dispuso de nuevas competencias para luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y se profundizaron las competencias en materia de lucha contra la discriminación por motivos de sexo. En el año 2000, el Consejo adoptó unánimemente dos Directivas y el programa de acción que incluyó la elaboración de la Guía “Stop–discrimination” para empresarios que recoge entre otros aspectos los beneficios de la diversidad y las pautas a seguir para una correcta gestión de la misma desde la perspectiva de la “no discriminación”.

A continuación procedemos a reproducir las recomendaciones dirigidas a los empresarios en la citada Guía. Bajo el título “**Primeros pasos para ser un empresario no discriminatorio**” (...)

- **Reconozca que en su empresa puede darse la discriminación.** No ignore ningún posible caso de discriminación. Puede originar pérdidas de tiempo, dinero y estrés para todos los implicados, al igual que una posible publicidad negativa. Su falta de implicación puede ser valorada negativamente en cualquier caso judicial.
- **Conozca la nueva legislación.** Asegúrese de que usted y sus empleados son conscientes de los contenidos principales de la nueva legislación. No espere a tener un problema. Y recuerde, es usted el responsable de los actos de sus trabajadores, así que éstos deben saber lo que se espera de ellos.
- **Cree un ambiente adecuado.** Piense en cómo puede crear un entorno laboral en el que la dignidad y el respeto hacia personas diferentes sean una realidad vivida.
- **Desarrolle una política de no–discriminación.** Emita un claro mensaje de que discriminación, acoso y represalias son inaceptables en el ámbito del trabajo y esté preparado para fomentar una política antidiscriminación.
- **Esté preparado para el liderazgo.** Las declaraciones y acciones de la dirección de la empresa constituyen una potente vía para informar sobre lo que se espera del comportamiento de las personas en el lugar de trabajo.
- **Tenga en cuenta el conjunto de su empresa** Revise todas sus políticas, sistemas y prácticas, para detectar dónde puede existir discriminación, y ponga en marcha cambios encaminados a mejorar las cosas.
- **Informe sobre sus actos.** Diga a sus trabajadores, los representantes de éstos y a la comunidad más amplia, lo que está haciendo para asegurar que la discriminación será combatida.
- **Mejore las aptitudes de los trabajadores.** Forme a su personal para que sepa cómo detectar casos de discriminación y cómo actuar. Los trabajadores formados, que han aprendido a respetar las diferencias, serán menos susceptibles de incurrir en actitudes discriminatorias.

⁶⁹ <http://www.stop-discrimination.info/> Comisión Europea

- **Atienda las quejas.** Establezca un proceso nítido e independiente para afrontar las quejas de forma transparente. Sobre todo no lleve a cabo represalias contra la víctima: eso también es ilegal.
- **Ponga en marcha acciones positivas.** Considere la posibilidad de poner en marcha programas especiales para ayudar a los trabajadores de grupos infrarrepresentados, para que soliciten trabajos u obtengan nuevas responsabilidades.
- **Revise sus iniciativas.** Las cosas cambian. Los casos judiciales más recientes pueden crear precedentes. Las quejas pueden ayudarle en la identificación de determinados aspectos que han de ser erradicados. Asegúrese de que somete todo lo que hace a una constante revisión.
- **Haga responsable a la gente.** La lucha contra la discriminación no es la responsabilidad de un grupo. Introdúzcala en la descripción del puesto de trabajo de todos los trabajadores y ayúdeles a comprender qué es lo que pueden hacer ellos mismos.
- **Mida sus progresos.** Establezca objetivos y abra vías que le permitan obtener información significativa sobre su esfuerzo por garantizar que no existe discriminación en el lugar del trabajo.
- **Contacte con otros representantes.** Establezca lazos con organizaciones externas que representen a una amplia gama de personas o trabajen con ellos, para alcanzar un grupo más amplio o para recabar consejos sobre sus iniciativas.

En conclusión los aspectos más relevantes de la misma serían:

- Identificar y reconocer los tipos de diversidad que tienen importancia.
- Trabajar con diferentes implicados para comprender el propio «caso empresarial».
- Comunicar a los trabajadores, clientes, inversores y accionistas, etc., lo que está haciendo.
- Asegurarse de que los trabajadores comprendan qué importancia tiene la diversidad para ellos y para su empleo.
- Calcular el impacto de las estrategias de gestión de la diversidad.
- Desarrollar políticas y prácticas que reflejen y establezcan el compromiso con la gestión de la diversidad.
- Fomentar el apoyo y la confianza de las personas, tanto dentro como fuera de la empresa.
- Aprender de otros, y
- Llevar el control de los resultados que se obtengan.

b.2. Los Derechos Humanos y Proyecto Empresarial del Instituto Danés para los Derechos Humanos (el modelo MIA⁷⁰). Con el apoyo y reconocimiento de la Unión Europea en el marco del plan de acción “Por la diversidad. Contra la discriminación” mencionado en el apartado anterior.

MIA es el acrónimo danés correspondiente a «diversidad en el lugar de trabajo», así como el título del trabajo específico del Instituto de Defensa de los Derechos Humanos danés en materia de diversidad y de igualdad de trato en el mercado laboral.

El modelo pone de manifiesto **cómo la manera de pensar basada en los derechos y la orientada a los recursos** van unidas cuando se ejerce la gestión de la diversidad. Trata de combinar la experiencia de la comunidad de investigación en materia de derechos humanos con la experiencia de los negocios a fin ayudar a las empresas a estar a la altura de esas normas en la práctica.

Su objetivo es lograr que las organizaciones faciliten la integración de todo el mundo, para lo cual es preciso estar alerta y admitir que todos los trabajadores son diferentes, así como reconocer que algunas diferencias se vencen con más resistencia y barreras que otras. Sensibilizar con respecto a la discriminación y promover la diversidad, exige **enfrentarse a los puntos de vista dominantes**, esto es, que **las diferencias plantean problemas y que la diversidad se refiere a ellos y no a nosotros**.

⁷⁰ Ver www.mangfoldighed.dk. Para más información en inglés por favor refiérase a www.miapris.dk.

El «modelo MIA» de gestión de la diversidad fue creado en el 2005 como herramienta de consulta para expertos profesionales en el campo de la diversidad y la igualdad de oportunidades, resultado del diálogo mantenido con expertos de empresas, ONG y otros especialistas.

c. Propuestas españolas.

c.1. “ Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en las empresas españolas: retos, oportunidades y buenas prácticas.”⁷¹

Fruto de la investigación conjunta del IESE (IRCO), Creade y Sagardoy Abogados. Para lograr que la diversidad forme parte de los valores de la organización, los autores recomiendan seguir el siguiente proceso:

- Diagnóstico. Es necesario comprobar hasta qué punto la empresa es ya diversa y ver si cuenta con una plantilla heterogénea en términos de género, edad, formación, etc. De forma paralela, se pueden incluir en las encuestas de clima laboral preguntas sobre diversidad que permitan conocer el grado de sensibilidad de la plantilla.
- Revisión de políticas y procesos. Con los resultados del diagnóstico se debería proceder a la revisión de todas las herramientas de recursos humanos (selección, promoción, formación y retribución) para corregir posibles sesgos e introducir medidas de búsqueda activa de la diversidad.
- Gestión de la diversidad. Para los autores del libro blanco, una vez introducida la diversidad en la empresa, su gestión dependerá de las características y cultura específicas de cada organización. Los programas de formación y sensibilización serían clave para lograr una adecuada integración de los diferentes colectivos.

c.2. El mercado de la Ingeniería de Organización

Con el convencimiento de que sólo la combinación de la mejora radical, la mejora continua, la interactividad entre las personas y las máquinas, las personas entre sí y las máquinas entre sí (capital relacional dentro de la planta) aumentará la efectividad del sistema productivo y su flexibilidad, surgen en el mercado de la ingeniería de organización, modelos y métodos de gestión basados en las personas.

Es así como aspectos como mejorar la capacidad de negociación y de resolución de conflictos, impulsar el negocio hacia el éxito o provocar cambios estratégicos en la organización; se presentan indisolublemente ligados a gestionar de forma rápida y rentable el desarrollo de los colaboradores, alcanzar y provocar en otros un Estado de Alto Rendimiento o constituir equipos de trabajo para que la diversidad sea una ventaja diferencial.

Los métodos y tecnologías de organización hoy pasan a basarse principalmente en el uso convergente de:

⁷¹ José Ramón Pin , Pilar García-Lombardía, Ángela Gallifa. http://www.iese.edu/en/files/6_34876.pdf

SISTEMAS DE GESTIÓN DE PERSONAS

Para crear el equipo humano que exige el gran reto de la cooperación y la globalización.

COMUNICACIÓN EFICAZ

Para realizar un eficiente trabajo en equipo resolviendo los conflictos que frecuentemente se originan por mal interpretaciones, confusiones, malos entendidos, es decir por falta de una comunicación eficaz.

CAMBIO A LA EXCELENCIA

Mediante la motivación y preparación al personal para su colaboración y aceptación de los cambios en su organización hasta alcanzar su excelencia.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Por el cual la organización adquiere, comparte, preserva y transfiere conocimientos, preservando su Know-How.

INNOVACIÓN Y CREACIÓN

Para conseguir nuevos enfoques a viejos problemas y agregar más valor a un nuevo producto o proceso desarrollado.

10.2. APÉNDICE 2: BUENAS PRÁCTICAS EN GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

En el marco de la necesaria tendencia hacia la consolidación de “la empresa socialmente responsable” que no habría de rendir cuentas única y exclusivamente a sus accionistas, si no que tendría que tomar decisiones atendiendo a otros actores sociales o *stakeholders*: trabajadores, entidades sociales, consumidores, instituciones, gobiernos, etc., cabe preguntarse sobre la verdadera voluntad empresarial por desempeñar el nuevo papel socialmente requerido a las empresas. Muchos de los representantes del mundo empresarial afirman, que detectan en los altos ejecutivos y en los consejos de dirección una voluntad de cambio. Otros, los más escépticos opinan que el cambio en las empresas para ser efectivo requiere de presión social. Pero lo cierto es que, tal y como se recogió por la Comisión Europea ya en el 2005 en su documento “Buenas prácticas en el lugar de trabajo”, cada vez son más las empresas europeas que adoptan estrategias de diversidad e igualdad no sólo por razones éticas y jurídicas, sino también por las ventajas comerciales que pueden ofrecer.

Se trata de una oportunidad de negocio a la que cabe acercarse con propuestas que para que sean rentables han de ser también originales e imaginativas. Porque para aprovechar este potencial la empresa debe saber que es necesario otro modelo de negocio diferente al tradicional en el que parece moverse con mayor facilidad la reivindicada figura del emprendedor social, un nuevo tipo de empresario que incluye la responsabilidad social en su estrategia de negocio apostando por la convergencia entre progreso y negocio como el verdadero motor.

Es en este debate donde algunas voces hablan de autorregulación al mismo tiempo que otras demandan un incremento de leyes y de elementos de control por parte de los gobiernos, mientras la mayoría vuelve a coincidir en la necesidad de hacer converger responsabilidad y oportunidad, atendiendo a la complejidad y competitividad de un entorno cultural en el que durante décadas el mayor beneficio ha sido *leif motive* empresarial. En este contexto, se evidencia el valor económico de la marca o notoriedad, destacando como empresa socialmente responsable aquella que encuentra un nuevo modelo de integración social añadiendo la necesidad de contar también con un capital social y medioambiental a su tradicional obligación de generar capital financiero.

Bajo la premisa a empresa del futuro, según esta corriente de opinión, ha de entender la responsabilidad social como imprescindible para su supervivencia a largo plazo, ya que ve sometida su actuación al examen no sólo de sus accionistas sino también de otros elementos o *stakeholders* tales como los empleados, gobiernos locales, regionales o nacionales, los medios de comunicación, ONG... y, sobre todo, los propios consumidores. En este sentido, las nuevas tecnologías y la creación de una sociedad en red en la que participan más voces que nunca, abren la puerta y potencian nuevas formas de control social sobre la responsabilidad de las empresas.

En este marco el rendir cuentas de toda actuación empresarial, se hace por tanto elemento imprescindible de la buena gestión empresarial. Y con ello la necesidad de una metodología universalmente consensuada para valorar empresas desde la óptica de su responsabilidad social. Se apela también al componente ético del nuevo empresario, del emprendedor, el directivo o el consejo de dirección con una nueva manera de actuar que demuestra que es posible obtener beneficios aplicando modelos de negocio sostenibles. Un líder ético que, como definió **Edward Freeman**, director del Olsson Center for Applied Ethics.

Algunos riesgos y dificultades a vencer

- Cómo supervisar la responsabilidad social de las empresas. No disponemos de una metodología universalmente adoptada para valorar a las empresas desde una triple vertiente económica, social y mediomabiental complicando la valoración sobre qué empresas son real y social-

mente responsables y cuales no. Aunque sí disponemos de herramientas y modelos en funcionamiento que van introduciéndonos en modelos empresariales socialmente responsables.

- El altruismo egoísta o el riesgo del “*greenwashing*” entre otras calificables de “*poses*” empresariales. Algunas compañías pueden emplear su adscripción a determinadas entidades o modelos asociados a la responsabilidad social como estrategia de marketing o elemento para lavar su imagen ante comportamientos o políticas generales no transparentes o poco éticas.

Algunos gestos hacia el cambio.

“El voluntariado corporativo”

El voluntariado corporativo o de empresa ha crecido mucho en los últimos años, debido principalmente a dos motivos. El primero es que las empresas responden a una creciente demanda social de responsabilidad. Y el segundo, que las empresas han de responder a las expectativas de sus propios trabajadores, muchas veces personas susceptibles de realizar trabajos voluntarios. A nivel empresarial el voluntariado puede ser muy importante, ya que es punto de contacto entre empleados, clientes y proveedores.

“Buenas prácticas para gestionar la diversidad cultural”

Este apartado pretende ilustrar una serie de buenas prácticas detectadas a lo largo del estudio realizado, en las cuales se evidencia la simplicidad de su justificación e implementación. Son prácticas reales efectuadas por empresas españolas de diferentes tamaños, que en muchos casos apelan al “sentido común”:

1. Atender a las condiciones de vida y a la integración que tienen los empleados, y asegurarse que son correctas y aceptables. Apoyar en la resolución de los trámites administrativos.
2. Hacer frente a la distancia cultural e idiomática para evitar un enfoque negativo de la situación.
3. Contar con los trabajadores extranjeros como un colectivo más de la empresa al que gestionar (desde la integración a la problemática personal), y han de integrarse en los programas comunes de RR.HH. Reconocer que el inmigrante es también un cliente al que hay que atender
4. Centrarse en CREAR PROFESIONALES (yo soy...) y en HACER COMUNIDAD (yo estoy bien aquí...) para poder integrar y retener mejor.
5. Efectuar la formación de los nuevos empleados por los que – hablando su misma lengua– ya tienen más experiencia y antigüedad.
6. Garantizar una buena gestión de las personas por parte de los mandos. Estos juegan un doble rol: la integración en la sociedad y la integración en la empresa. Para ello han de ser capaces de gestionar las situaciones de diversidad y vencer los posibles clichés sobre nacionalidades.
7. Entender que en el negocio la plantilla es el reflejo de los clientes, del mercado. Diversidad es un acto de normalidad.
8. Estar atento al antiguo concepto de relación contractual, actualmente ya superado en España, que pueda volver a aparecer con el tiempo.
9. La afinidad cultural es un plus a conseguir y alcanzar.
10. Adaptar los programas y los servicios sociales que ofrece la empresa a las necesidades de los empleados.
11. Dejar claro: que esperamos de ti, como puedes promocionar internamente, establecer vías y dar facilidades para el aprendizaje profesional.
12. El reto es la transparencia y la claridad en la Comunicación.

Anexos



Anexo 0.

Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural del 11 de septiembre de 2001.

Anexo 1.

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre inmigración, integración y empleo [COM (2003) 336 final – no publicada en el Diario Oficial].⁷²

Anexo 2.

Lista de declaraciones y comunicaciones de carácter internacional. RIPC

Anexo 3.

Directiva europea

Anexo 4.

Cuestionarios

⁷² Fuente: EUROPA portal de la Unión Europea (<http://europa.eu>). Comunidades Europeas, 1995-2008

ANEXO 0. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LA UNESCO SOBRE LA DIVERSIDAD CULTURAL DEL 11 DE SEPTIEMBRE DE 2001

La UNESCO declarando la Diversidad Cultural Patrimonio de la Humanidad y ONU poniendo el acento en su definición, sientan las bases a una necesaria legislación para defender y potenciar los derechos y deberes de las personas a ser respetadas en todos los ámbitos de actuación.

“La riqueza cultural del mundo reside en su diversidad dialogante”⁷³ constituía el primer gran encuentro de nivel ministerial después de aquel día aciago.

Ello brindó a los Estados la ocasión de reafirmar su convicción de que el diálogo intercultural es el mejor garante de la paz, y de rechazar categóricamente la tesis que auguraba un choque ineluctable entre las culturas y civilizaciones.

Un instrumento de esta envergadura es algo novedoso para la comunidad internacional. En él se eleva la diversidad cultural a la categoría de “patrimonio común de la humanidad”, “tan necesaria para el género humano como la diversidad biológica para los organismos vivos”, y se erige su defensa en imperativo ético indisoluble del respeto de la dignidad de la persona.

La Declaración aspira a preservar ese tesoro vivo, y por lo tanto renovable, que es la diversidad cultural, diversidad que no cabe entender como patrimonio estático sino como proceso que garantiza la supervivencia de la humanidad; aspira también a evitar toda tentación segregacionista y fundamentalista que, en nombre de las diferencias culturales, sacrifique esas mismas diferencias y desvirtúe así el mensaje de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

La Declaración insiste en el hecho de que cada individuo debe reconocer no sólo la alteridad en todas sus formas sino también el carácter plural de su propia identidad dentro de sociedades igualmente plurales. Sólo así es posible conservar la diversidad cultural en su doble dimensión de proceso evolutivo y fuente de expresión, creación e innovación. De esta manera queda superado el debate entre los países que desean defender los bienes y servicios culturales “que, por ser portadores de identidad, valores y sentido, no deben ser considerados mercancías o bienes de consumo como los demás”, y los que esperaban fomentar los derechos culturales, pues la Declaración conjuga esas dos aspiraciones complementarias poniendo de relieve el nexo causal que las une: no puede existir la una sin la otra. La Declaración, que se acompaña de las grandes líneas de un plan de acción, puede convertirse en una formidable herramienta de desarrollo, capaz de humanizar la mundialización. Desde luego, en ella no se prescriben acciones concretas sino que se formulan más bien orientaciones generales que los Estados Miembros, en colaboración con el sector privado y la sociedad civil, deberían traducir en políticas innovadoras en su contexto particular.

Esta Declaración, que a la cerrazón fundamentalista opone la perspectiva de un mundo más abierto, creativo y democrático, se cuenta desde ahora entre los textos fundadores de una nueva ética que la UNESCO promueva en los albores del siglo XXI. Mi deseo es que algún día adquiriera tanta fuerza como la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Koichiro Matsuura
Director General

⁷³ “Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural” en la 31ª reunión de la Conferencia General de la UNESCO.

ANEXO 1. COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES SOBRE INMIGRACIÓN, INTEGRACIÓN Y EMPLEO [COM (2003) 336 FINAL – NO PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL].⁷⁴

1. Esta Comunicación permite a la Comisión realizar la misión que le encomendó el Consejo Europeo de Tampere, que consistía en formular propuestas detalladas que tengan como objeto la ejecución de una política europea común en materia de asilo e inmigración. Hasta el momento, se han realizado propuestas concretas en tres de los cuatro ámbitos identificados en Tampere (colaboración con los países de origen, sistema común de asilo en Europa y gestión de los flujos migratorios).

En la presente Comunicación se trata el último aspecto relativo a los aspectos relacionados con la integración. Se examina también, de conformidad con el compromiso asumido en el informe de primavera de 2003, el papel que la inmigración desempeñará en el éxito de la consecución de los objetivos de Lisboa.

Tampere y el marco legislativo comunitario

2. Tras el Consejo Europeo de Tampere, que invitó expresamente a definir una política más enérgica en lo que se refiere a la integración, la Unión se dotó de una serie de instrumentos que le permiten facilitar la integración en los siguientes ámbitos:

- el derecho a la reagrupación familiar
- el estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración
- las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países por razones de trabajo por cuenta ajena o de actividades económicas por cuenta propia
- la admisión de estudiantes y voluntarios
- la política de asilo (normas mínimas para la acogida de los solicitantes de asilo y normas mínimas sobre los requisitos que deben cumplir los nacionales de terceros países y las personas apátridas para poder optar al estatuto de refugiado o gozar de otro tipo de protección internacional)
- la lucha contra la discriminación (Directiva 2000/43/CE y 2000/78/CE);
- la concesión a los nacionales de terceros países de la misma protección que tienen los trabajadores comunitarios en el ámbito de la seguridad social cuando se desplazan en la Unión Europea.

Instrumentos políticos de la Unión Europea que apoyan la integración, el empleo y la cohesión social

3. Sobre la base del mandato de Lisboa, la Unión ha desarrollado métodos abiertos de coordinación en los ámbitos del empleo y la integración social.

Se inscriben en este planteamiento la estrategia europea de empleo, los planes nacionales de acción contra la pobreza y la exclusión social, así como el refuerzo del intercambio de información y de las mejores prácticas.

4. Un determinado número de instrumentos financieros y otras iniciativas de la Unión aportan un apoyo directo o indirecto a la integración de los inmigrantes: los Fondos Estructurales, en particular el Fondo Social Europeo, y algunas acciones innovadoras (EQUAL y URBAN). Por último, en el marco de la elaboración de una política europea común de asilo, el Consejo ha creado un Fondo Europeo para los Refugiados cuyo objetivo es promover la integración social y económica de los mismos.

Planteamientos nacionales sobre la integración

5. La mayor parte de los Estados miembros han realizado un esfuerzo importante para desarrollar políticas nacionales de integración. No obstante, muchos de ellos consideran que las políticas que han aplicado hasta ahora no son lo suficientemente eficaces y han constatado que siguen existiendo obstáculos a la integración, tales como el desempleo y el bajo nivel de cualificación o de estudios.

⁷⁴ Fuente: EUROPA portal de la Unión Europea (<http://europa.eu>). © Comunidades Europeas, 1995-2008.

De esta situación se deriva la opinión cada vez más generalizada de que es necesaria una acción conjunta a escala comunitaria.

El desafío económico y demográfico: una nueva dimensión

6. Dentro de un contexto económico y social general que se caracteriza por la escasez de determinadas cualificaciones, la lucha por acaparar la mano de obra más cualificada y la aceleración del envejecimiento demográfico, es importante relacionar la inmigración, por un lado, con las perspectivas de empleo y, por otro, con la evolución de las necesidades del mercado laboral.

Estructura de las corrientes de inmigración en la Unión Europea

7. Los Estados miembros tienen una larga tradición de inmigración que, en general, ha contribuido de forma positiva al crecimiento económico y la adaptabilidad del mercado laboral. En 2000, los nacionales de terceros países que vivían en Europa representaban un 4% de la población europea total.

8. En el transcurso de los últimos diez años, se ha producido un incremento y una diversificación de la tipología de los inmigrantes, de los modelos migratorios y de la combinación país de origen-país de acogida. Además, con la adhesión de diez nuevos Estados miembros en 2004, una parte de la inmigración se asimila ahora a la movilidad interna.

El papel económico de la inmigración y su impacto en el empleo

9. Numerosos estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o el Fondo Monetario Internacional (FMI), entre otros, han demostrado que la inmigración tiene un impacto positivo sobre el empleo y el crecimiento, que resulta innegable por dos razones: aumenta la oferta de mano de obra y tiende a ejercer un efecto positivo en la demanda de productos.

10. En términos de ofertas de trabajo, existen pocos indicios que demuestren que la inmigración haya incrementado el desempleo. Por otro lado, en general los inmigrantes no desplazan a los trabajadores nacionales.

Por último, el impacto de la inmigración sobre las finanzas públicas de los países de acogida parece haber sido moderado hasta el momento.

Las perspectivas en materia de empleo y el potencial de la inmigración

11. Tras considerar la carencia de mano de obra y la creciente inadaptación de la formación y, con el fin de evitar favorecer la inmigración ilegal, los gobiernos consideran necesario facilitar la entrada de los inmigrantes en el mercado laboral, en particular de aquellos que están cualificados y son capaces de adaptarse.

Sin embargo, todavía es difícil elaborar políticas que concilien la oferta y la demanda. Además, no se debe recurrir a los inmigrantes en detrimento de los países en desarrollo, en particular, provocando una fuga de cerebros. Tampoco se debe emprender una segregación del mercado laboral ni una dependencia persistente de la inmigración para ciertas categorías de empleos.

¿Es la inmigración una solución a la evolución demográfica?

12. Los flujos duraderos de inmigrantes en el transcurso de los próximos decenios pueden ayudar a cubrir las necesidades actuales y futuras de los mercados laborales europeos, pero recurrir a la inmigración para compensar totalmente los efectos del envejecimiento demográfico no es una solución realista.

En efecto, la población inmigrante también envejece, lo que conducirá a una situación similar a la que existe hoy en día. Además, desde el punto de vista de la cohesión social, todo aumento masivo de inmigrantes amplificaría considerablemente el desafío que constituye la integración.

Por lo tanto, es esencial lograr gestionar la presión migratoria a través de políticas adecuadas relativas a la entrada y el establecimiento de los inmigrantes.

El desafío de la integración: un planteamiento holístico

13. La Comisión, en sus comunicaciones de 2000 y 2001 relativas a las políticas comunitarias en materia de inmigración, apuntó la necesidad de un planteamiento holístico que tuviera en cuenta, no sólo los aspectos económico y social de la integración, sino también cuestiones relativas a la diversidad cultural y religiosa, la ciudadanía, la participación y los derechos políticos.

Integración en el mercado laboral

14. Con el fin de reducir a la mitad en todos los Estados miembros las diferencias en las cifras de desempleo entre nacionales de terceros países y nacionales comunitarios de aquí a 2010, es preciso:

- valorar la experiencia y la cualificación obtenidas fuera de la Unión;
- eliminar la discriminación en el lugar de trabajo y los comportamientos racistas;
- sensibilizar a los empresarios ante esta diversidad y sus ventajas (conocimientos lingüísticos, multiplicidad de competencia, etc.).

Educación y competencias lingüísticas

15. Los inmigrantes se enfrentan a grandes problemas para obtener el reconocimiento de sus resultados académicos y sus cualificaciones. Además, el problema del dominio de la lengua del país de acogida sigue siendo, a menudo, el primer obstáculo para una buena integración.

Problemas de vivienda

16. La falta de viviendas de calidad asequibles en las regiones pluriétnicas es un problema con el que se encuentra un gran número de inmigrantes.

Las estrategias globales de planificación urbana y regional que tienen en cuenta, por ejemplo, la vivienda, los transportes, los servicios sanitarios, las infraestructuras escolares y las necesidades del mercado laboral, pueden ayudar a superar la segregación étnica y social en el medio urbano, así como sus consecuencias.

Servicios sanitarios y sociales

17. Las poblaciones inmigrantes pueden sufrir problemas sanitarios particulares (malas condiciones de vida, problemas derivados de la incertidumbre y la inseguridad en la que se encuentran), pero a menudo encuentran dificultades para acceder a servicios sanitarios y sociales de calidad. Una participación creciente de personas de orígenes étnicos diferentes en estos servicios debería contribuir a prevenir la discriminación y a garantizar que estos servicios tengan en cuenta los obstáculos culturales.

El entorno social y cultural

18. La implicación y la participación activas de los inmigrantes en la vida civil y en particular en las comunidades locales es una etapa importante de la adaptación.

Para favorecer una actitud general positiva del público hacia los inmigrantes, es necesaria una voluntad política firme, con el fin de evitar el resentimiento, así como el incremento del racismo. Los políticos y los medios tienen una gran responsabilidad, en tanto que educadores de la opinión pública.

Nacionalidad y ciudadanía cívica

19. La Comisión subraya la importancia de la adquisición de la nacionalidad y de la ciudadanía cívica como herramientas para facilitar la integración positiva.

En las conclusiones del Consejo Europeo de Tampere se apoya el objetivo de ofrecer a los nacionales de terceros países residentes legales de larga duración en la Unión Europea la posibilidad de obtener la nacionalidad del Estado miembro en el que viven.

La noción de ciudadanía cívica, por su parte, garantiza a los inmigrantes un determinado número de derechos y obligaciones, incluso si no están naturalizados. Se trata, entre otros, del derecho a la libre circulación, el derecho a trabajar y el derecho de voto local.

Los principales agentes de una política de integración holística

20. El éxito de un planteamiento global de la problemática de la inmigración depende sobre todo de los gobiernos, pero éstos deben contar también con la cooperación de los interlocutores sociales, del sector de la investigación y de los proveedores de servicios públicos, las ONG y otros agentes de la sociedad civil, incluidos los propios inmigrantes.

Necesidades específicas de determinados grupos de inmigrantes

21. Algunos inmigrantes tienen necesidades y prioridades específicas que deben tenerse en cuenta en las estrategias de integración globales. Éste es el caso de los refugiados, las personas que gozan de una protección internacional, las mujeres y los jóvenes inmigrantes de segunda o tercera generación.

Resolver el problema de los inmigrantes ilegales

22. Los nacionales de terceros países que residen ilegalmente en la Unión Europea representan un escollo importante para el proceso de integración. En el contexto de la política de inmigración común, el único planteamiento coherente para tratar el problema de los residentes ilegales es asegurarse de que regresen a su país de origen.

Más progresos: orientaciones y prioridades estratégicas

23. La Unión Europea debe intensificar sus esfuerzos con el objetivo de elaborar un marco europeo para la inmigración más coherente y garantizar que la inmigración contribuye de la forma más eficaz posible a superar los nuevos retos demográficos y económicos a los que se enfrenta.

Consolidar el marco jurídico

24. La Comisión insiste en que se acelere el proceso de adopción de iniciativas pendientes, principalmente en lo que se refiere a:

- la directiva sobre la admisión para realizar un trabajo
- la directiva relativa al reconocimiento de las cualificaciones profesionales.

La Comisión hace hincapié en el hecho de que todos los Estados miembros deben asegurar la rápida transposición al Derecho nacional de las directivas adoptadas en 2000 (igualdad de trato en materia de empleo y ocupación e igualdad de trato sin distinción de raza u origen étnico).

Reforzar la coordinación de las políticas de integración

25. En su Comunicación de noviembre de 2000 relativa a la política comunitaria de inmigración, la Comisión anunció su intención de elaborar un informe anual sobre la puesta en práctica de la política de inmigración común.

Además, en su Comunicación de julio de 2001 relativa al método abierto de coordinación en materia de inmigración, la Comisión determinó tres ámbitos prioritarios de cooperación:

- los programas de introducción para los inmigrantes recientes;
- la formación lingüística;
- la participación de los inmigrantes en la vida cívica, cultural y política.

Ciudadanía cívica y nacionalidad

26. Debería ayudarse a los inmigrantes a integrarse en la sociedad para adquirir determinados derechos de base, junto con sus correspondientes obligaciones. Esta responsabilidad cívica podría preparar la adquisición de la nacionalidad y ofrecer la posibilidad de una participación política ulterior a los inmigrantes residentes a largo plazo.

La estrategia europea de empleo

27. En el marco de la estrategia europea de empleo, la Comisión considera que es oportuno abordar las siguientes cuestiones:

- la integración duradera de los nacionales de terceros países en el mercado laboral;
- la lucha contra el trabajo no declarado y la reducción de la economía informal;
- un seguimiento más en profundidad de las necesidades del mercado laboral dentro de la Unión Europea y el papel de la inmigración para remediar la escasez de mano de obra;
- la contribución a una mayor movilidad profesional de los nacionales de terceros países en el seno de la Unión Europea, gracias al desarrollo de la Red EURES.

El proceso de integración social

28. En el marco de la buena aplicación de los planes de acción generales para la integración, la Comisión insiste en el hecho de que:

- se invita a los Estados miembros a informar sobre las medidas políticas e iniciativas estratégicas que emprendan;
- se llevan a cabo estudios y otros trabajos estadísticos, así como un gran número de proyectos transnacionales, para integrar a los inmigrantes dentro del programa de acción comunitario de lucha contra la exclusión social (2001–2006).

Cohesión económica y social

29. La Comisión estima que es importante explotar la experiencia adquirida, en particular en el marco del Fondo Social Europeo y de la iniciativa EQUAL, con el fin de tener más en cuenta el reto que supone la inmigración en el ámbito del empleo y la integración social.

Luchar contra la discriminación

30. Es importante apoyar a los Estados miembros en la puesta en marcha de las dos directivas principales de lucha contra la discriminación (igualdad de trato en materia de empleo y ocupación e igualdad de trato sin distinción de raza o de origen étnico), pero también lo es reforzar la lucha contra la discriminación:

- sensibilizando al público sobre las legislaciones comunitarias y nacionales que prohíben la discriminación
- comprometiendo a las empresas en las prácticas no discriminatorias, en particular en el marco de la responsabilidad social de las empresas
- asegurando un mayor seguimiento de los inmigrantes y las minorías étnicas en lo que respecta a empleo, vivienda, educación y violencia racial

- intercambiando experiencias dentro del marco del programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación (2001–2006).

Cooperación en el ámbito de la educación

31. Con el objetivo de poner en práctica el método abierto de coordinación en el ámbito de la educación, se prevé utilizar criterios de referencia para fijar objetivos concretos que respondan a los desafíos de la Estrategia de Lisboa. De entre los cinco criterios considerados, tres revisten una especial importancia en el contexto de la gestión de la integración: las aptitudes de lectura, la finalización de los estudios y el abandono escolar prematuro por parte de los jóvenes.

Profundizar en el diálogo con los terceros países

32. Un diálogo más próximo con los terceros países facilita la regulación de los flujos migratorios y constituye un elemento relevante en la lucha contra la inmigración ilegal. En el marco de este diálogo, la Comisión insiste para que:

- se avance en el reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales de los nacionales de terceros países
- la Unión Europea siga explotando las posibilidades, abiertas por el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios de la Organización Mundial del Comercio (OMC), de negociar compromisos que autoricen la entrada temporal de personas para prestar servicios.

Aumentar el apoyo financiero de la Unión para la integración

33. El Fondo Europeo para los Refugiados debería continuar financiando la puesta en práctica de programas y políticas de integración de refugiados y personas que gozan de protección internacional.

Conocer mejor el fenómeno de la inmigración

34. Las problemáticas de inmigración y asilo están, hoy en día, plenamente integradas en las prioridades del Sexto Programa Marco de Investigación y Desarrollo y en el plan de acción «Invertir en investigación». Además, la Comisión adoptó un plan de acción para la recogida y análisis de estadísticas comunitarias en el ámbito de la inmigración y lanzó, a finales del año 2002, una acción preparatoria para la creación de una red europea de migración (REM).

ACTOS CONEXOS

Conclusiones del Consejo de 12 y 13 de junio de 2007 sobre el refuerzo de las políticas de integración en la Unión Europea [No publicadas en el Diario Oficial].

El Consejo subraya la importancia de un enfoque coherente y general de las políticas nacionales de inmigración. Propone estudiar las posibilidades de instaurar modelos europeos comunes y sugiere la posible creación de indicadores comunes para evaluar los resultados de las políticas nacionales, añadiendo además que deberá incrementarse el papel de los puntos de enlace nacionales que se ocupan de la integración.

ANEXO 2. LISTA DE DECLARACIONES Y COMUNICACIONES DE CARÁCTER INTERNACIONAL. RIPC

La siguiente lista de declaraciones y comunicaciones elaborada por la Red Internacional de Políticas Culturales, han servido de guía a los debates internacionales sobre la diversidad cultural y la idea de un Instrumento Internacional sobre Diversidad Cultural (IIDC).

a) Referencias multilaterales a la Diversidad Cultural:

Las cuestiones relativas a la diversidad cultural adquieren cada vez mayor importancia en la escena internacional. Muchas organizaciones internacionales han suscrito el concepto de diversidad cultural.

- G-8: Okinawa Comunicqué, julio del 2000
- Declaración de Santorini 27-29 de septiembre del 2000
- Consejo de Europa: Declaration on Cultural Diversity, diciembre del 2000
- OEA: Declaración, Tercera Cumbre de las Américas, abril del 2001.
- La Francofonía: Declaración de Cotonou, III Conferencia de Ministros sobre la Cultura, junio del 2001 RIPC: Declaración de Lucerna, septiembre del 2001.
- UNESCO: Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural, noviembre del 2001.
- Estrategia de Lisboa, 2000.⁷⁵

b) Referencias en las ONG:

La sociedad civil internacional ha comenzado a participar activamente en el debate sobre la diversidad cultural. Un IIDC clarificaría su posición y le daría más oportunidades de expresarse.

1. Foro sobre la Globalización y la Diversidad Cultural – Declaración de Valencia sobre Globalización y Diversidad Cultural, mayo del 2000.
2. Red Internacional para la Diversidad Cultural: Declaración Fundadora, septiembre del 2000
3. Coalición para la Diversidad Cultural: Declaración Final del Primer Encuentro Internacional de Asociaciones Profesionales del Ámbito de la Cultura, septiembre del 2001.
4. Red Internacional para la Diversidad Cultural: Declaración Final e Informe para los Ministros de Cultura, septiembre del 2001.
5. Red Internacional para la Diversidad Cultural: Informe sobre la Nueva Ronda de Negociaciones Comerciales de la OMC, noviembre del 2001

c) Políticas culturales y comerciales:

En un contexto de creciente globalización, resulta necesario conciliar la estructura de los sistemas de comercio internacional y el deseo de los gobiernos de emprender iniciativas de políticas culturales.

1. Publicaciones periódicas canadienses: Canadá – Algunas medidas relativas a las publicaciones periódicas, Chinedu R. Ezetah, 1998.
2. OMC: Servicios Audiovisuales, Nota documental de la Secretaría, junio de 1998.
3. Concertación francófona en el marco de las negociaciones de la OMC, ¿Cuáles son los desafíos para la Francofonía?: cuestiones sobre los bienes y servicios, Ivan Bernier y Pierre Sauvé, 1999.
4. GCSCE: La cultura canadiense en el contexto de la globalización, Resumen ejecutivo, febrero de 1999.
5. UNESCO: Cultura, comercio y globalización – Preguntas y respuestas.
6. Para establecer la posición canadiense relativa al comercio de los productos y servicios culturales, Documento de reflexión, mayo de 1999.

⁷⁵ Comunicación de la Comisión de 3 de junio de 2003 donde se lleva a cabo un exhaustivo análisis de esta interrelación sobre la base que “el acceso de inmigrantes y refugiados al mercado laboral de la UE es un elemento fundamental del proceso de integración y, en términos más generales, contribuye al éxito de la estrategia de Lisboa” COM (2000)757 y COM (2001) 387.

7. Consejo de Europa: Documento de estrategia sobre la diversidad cultural y los acuerdos comerciales internacionales, septiembre del 2000.
8. UNESCO: 2000–2010: La diversidad cultural: los desafíos del mercado, diciembre del 2000.
9. OMC: Comunicación de los Estados Unidos: Servicios audiovisuales y servicios conexos, diciembre del 2000
10. Informe de la Conferencia “Globalización, comercio y cultura”, Michael K. Hawes, marzo del 2001
OMC: Comunicación de Suiza: AGCS 2000: Servicios audiovisuales, mayo del 2001.
11. El derecho de los estados y gobiernos a apoyar la cultura a la luz del marco reglamentario cambiante del comercio internacional: ¿hacia un instrumento internacional?, Dave Atkinson, mayo del 2001.
12. Preservar y promover la diversidad cultural: necesidad y perspectivas de acción, Ivan Bernier, septiembre del 2001.
13. La cultura y las normas del comercio internacional: cuestiones y perspectivas, Anne McCaskill, septiembre del 2001.
14. Evaluación de la factibilidad jurídica de un instrumento internacional sobre la diversidad cultural. Informe elaborado para el Grupo de Trabajo Franco–quebequense sobre la Diversidad Cultural.

d) Documentos sobre el instrumento: Grupo de Trabajo sobre Diversidad Cultural y Globalización:

1. Presentación: Resumen – Catálogo de principios internacionales relativos a la cultura, Ivan Bernier, junio del 2000 (Hanover).
2. Documento de trabajo para estudio de los Ministros – Respuestas internacionales a los desafíos planteados por la diversidad cultural, septiembre del 2000 (Santorini).
3. Construcción de la diversidad cultural (4 cestas), septiembre del 2000 (París).
4. Alcance y arquitectura de un nuevo instrumento internacional sobre diversidad cultural, Ivan Bernier, mayo del 2000 (Leysin).
5. Documento de trabajo para estudio de los Ministros – Alcance y marco de un instrumento internacional sobre diversidad cultural, septiembre del 2001 (Lucerna).
6. A Pilot Inventory of National Cultural Policies and Measures Supporting Cultural Diversity “All Talents Count”, European Research Institute for Comparative Cultural Policy and the Arts (ERICarts), Bonn, July 2001 ⁷⁶.

⁷⁶ Instrumento Internacional sobre diversidad cultural. INCP- RIPC. http://www.incp-ripc.org/w-group/wg-cdg/reader/index_s.shtml

ANEXO 3. DIRECTIVA EUROPEA

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 13, Vista la propuesta de la Comisión (1), Visto el dictamen del Parlamento Europeo (2), Visto el dictamen del Comité Económico y Social (3), Visto el dictamen del Comité de las Regiones (4), Considerando lo siguiente: (1) El Tratado de la Unión Europea constituye una nueva etapa en el proceso creador de una unión cada vez más estrecha entre los pueblos de Europa. (2) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a los Estados miembros y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.

(3) El derecho a la igualdad ante la ley y a que toda persona esté protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son signatarios todos los Estados miembros. (4) Es importante respetar estos derechos y libertades fundamentales, incluido el derecho a la libertad de asociación. En el contexto del acceso al suministro de bienes y servicios y la oferta de los mismos, es asimismo importante respetar la protección de la intimidad y de la vida familiar y las transacciones realizadas en dicho contexto.

(5) El Parlamento Europeo ha adoptado varias resoluciones relativas a la lucha contra el racismo en la Unión Europea. (6) La Unión Europea rechaza las teorías que tratan de establecer la existencia de las razas humanas. El uso, en la presente Directiva, del término "origen racial" no implica el reconocimiento de dichas teorías. (7) El Consejo Europeo, en Tampere los días 15 y 16 de octubre de 1999, invitó a la Comisión a presentar cuanto antes propuestas para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13 del Tratado CE en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia. (8) Las Directrices para el empleo de 2000 aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999 subrayan la necesidad de promover las condiciones para un mercado de trabajo que propicie la integración social mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación contra grupos tales como las minorías étnicas.

(9) La discriminación basada en el origen racial o étnico puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular la consecución de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad, y también puede hipotecar el objetivo de desarrollar la Unión Europea como un espacio de libertad, seguridad y justicia. (10) La Comisión presentó una Comunicación sobre el racismo, la xenofobia y el antisemitismo en diciembre de 1995. (11) El Consejo adoptó el 15 de julio de 1996 la Acción común 96/443/JAI relativa a la acción contra el racismo y la xenofobia (5) que contiene el compromiso de los Estados miembros de garantizar una cooperación judicial efectiva en lo que respecta a las infracciones basadas en comportamientos racistas y xenófobos. (12) Para garantizar el desarrollo de sociedades democráticas y tolerantes en las que toda persona pueda participar, con independencia de su

origen racial o étnico, la actuación específica en el ámbito de la discriminación por estos motivos debe ir más allá del acceso a la actividad por cuenta propia o ajena y abarcar ámbitos como la educación, la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria, las ventajas sociales, la oferta de bienes y servicios y el acceso a los mismos. (13) A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación, directa o indirecta, por motivos de origen racial o étnico en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. Esta prohibición de discriminación se aplicará asimismo a los nacionales de terceros países, pero no se refiere a las diferencias de trato basadas en la nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones que regulan la entrada y la residencia de los nacionales de terceros países y su acceso al empleo y al ejercicio profesional. (14) En la aplicación del principio de igualdad de trato con independencia del origen racial o étnico, la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, máxime considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples.

(15) La estimación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales. Estas normas podrán disponer que la discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso basándose en pruebas estadísticas. (16) Es importante proteger a todas las personas físicas de toda discriminación por su origen racial o étnico. Los Estados miembros también deben proteger, de conformidad con sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, a las personas jurídicas en aquellos casos en los que sean discriminadas por el origen racial o étnico de sus miembros. (17) La prohibición de discriminación no debe obstar al mantenimiento o la adopción de medidas concebidas para prevenir o compensar las desventajas sufridas por un grupo de personas con un origen racial o étnico determinado y dichas medidas pueden permitir la existencia de organizaciones de personas de un origen racial o étnico concreto cuando su finalidad principal sea promover las necesidades específicas de esas personas. (18) En muy contadas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada al origen racial o étnico constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.

Dichas circunstancias deberán figurar en la información que facilitarán los Estados miembros a la Comisión. (19) Las personas que hayan sido objeto de discriminación basada en el origen racial o étnico deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, también se debe facultar a las asociaciones o personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de la normativa nacional de procedimiento respecto a la representación y defensa ante los tribunales. (20) La aplicación efectiva del principio de igualdad exige una protección judicial adecuada contra las represalias. (21) Las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando exista a primera vista un caso de presunta discriminación. Para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación. (22) Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar las normas sobre la carga de la prueba a los procedimientos en los que corresponda a los tribunales o a otro órgano competente investigar los hechos.

Se considerarán procedimientos de esta índole aquellos en que el demandante no está obligado a probar sus alegaciones, sino que corresponde al tribunal o al órgano competente investigarlas. (23) Los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y con las organizaciones no gubernamentales para estudiar las distintas formas de discriminación y combatirlas. (24) La protección contra la discriminación basada en el origen racial o étnico se vería reforzada con la existencia de uno o más organismos independientes en cada Estado miembro, con competencias para analizar los problemas existentes, estudiar las soluciones posibles y proporcionar asistencia específica

a las víctimas. (25) La presente Directiva establece requisitos mínimos, reconociendo a los Estados miembros la facultad de introducir o mantener disposiciones más favorables.

La aplicación de la presente Directiva no debe servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro. (26) Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias aplicables en caso de que se contravengan las obligaciones impuestas por la presente Directiva. (27) Los Estados miembros podrán confiar la aplicación de la presente Directiva a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos, en lo relativo a las disposiciones que entran en el ámbito de los convenios colectivos, siempre y cuando los Estados miembros tomen todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados establecidos por la presente Directiva. (28) De conformidad con el principio de subsidiariedad y el principio de proporcionalidad contemplados en el artículo 5 del Tratado CE, el objetivo de la presente Directiva, consistente en garantizar un nivel elevado de protección contra la discriminación igual en todos los Estados miembros, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros. Por consiguiente, puede lograrse mejor, debido a la dimensión y repercusión de la acción propuesta, en el ámbito comunitario. La presente Directiva se limita a lo estrictamente necesario para alcanzar dichos objetivos y no excede de lo necesario para ese propósito.

ANEXO 4. CUESTIONARIOS

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

Nombre: _____

Domicilio Social: _____

Estructura Organizativa (organigrama)

1. Persona entrevistada:

Nombre: _____

1.1. Sexo: _____

1.2. Cargo de representación: _____

1.3. Rama Sindical: _____

1.4. Sindicato: _____

2. Actividad/es: _____

2.1. ¿Con cuántos centros de trabajo cuenta la empresa? _____

2.2. ¿Cuántos están en territorio nacional? _____

2.3. ¿Cuántos se encuentran en el extranjero? _____

3. Número total de empleados en la empresa: _____

4. Número total de trabajadores/as Extranjeros/as: _____

5. Sexo (nº de varones y de mujeres en la plantilla):

5.1. Varones autóctonos: _____

5.2. Mujeres autóctonas: _____

5.3. Varones extranjeros: _____

5.4. Mujeres extranjeras: _____

6. Nacionalidad de los trabajadores extranjeros:

7. En los últimos dos años, ¿cuántas personas extranjeras se han incorporado a la empresa? _____

8. De los trabajadores que están actualmente en plantilla, cuántos tienen un contrato:

8.1. Indefinido (nº): _____

8.2. No Indefinido (nº): _____

9. ¿Cuántos de los trabajadores extranjeros tienen un contrato indefinido?: _____

10. ¿Cuántos de los trabajadores extranjeros tienen un contrato de carácter no indefinido? _____

11. ¿Qué puestos ocupan los trabajadores inmigrantes actualmente en plantilla?

_____	_____
_____	_____
_____	_____

12. En los últimos dos años, ¿cuántas promociones de personas extranjeras se han dado en su empresa?

13. ¿Su empresa tiene convenio colectivo propio?

- Si 13.1. ¿Cuántos convenios tienen? _____
- No

14. En su empresa las condiciones laborales:

	14.1. Jornada	14.2. Salarios	14.3. Vacaciones	14.4. Horarios
Se ajustan al convenio				
Están por encima del convenio				
No sabe				
No contesta				

15. En cuanto a la comunicación interna, ¿cómo se transmite la información en la empresa?

- 15.1. Personalmente
- 15.2. Mediante circulares internas
- 15.3. Mediante material gráfico (dípticos, carteles,...)
- 15.4. Otros. Especificar: _____

EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES

POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN

16. ¿Cómo se busca al personal de la empresa?

- 16.1. A través de empresas de trabajo temporal
- 16.2. A través del INEM
- 16.3. A través de organizaciones empresariales
- 16.4. A través de anuncios en medios de comunicación
- 16.5. La selección se hace en el país de origen 16.5.1. ¿Con qué colaboración? _____
- 16.6. Otros 16.6.1. ¿Cuáles?: _____

17. ¿Qué criterios de selección del personal se siguen?

18. ¿Cuál o cuáles de las siguientes razones cree Ud. que explicarían la incorporación de trabajadores inmigrantes a su empresa?

- 18.1. La escasez o inexistencia de mano de obra autóctona cualificada
- 18.2. Las condiciones laborales del sector (salarios, horarios...)
- 18.3. Es una política de la empresa
- 18.4. Otras (especificar): _____

19. ¿Tienen especiales dificultades para contratar personal extranjero cualificado?

1. Si 19.1. ¿Por qué? _____
- _____
2. No 3. NS 4. NC

20. En la contratación de personal extranjero, ¿existe en la empresa preferencia por alguna nacionalidad?

1. Si 20.1. ¿Cuál o cuáles?: _____
- _____
2. No 3. NS 4. NC

21. En caso afirmativo, ¿podría explicar las razones?

22. En la contratación de personal extranjero, ¿existen en la empresa reticencias hacia alguna nacionalidad?

1. Si 22.1. ¿Cuál o cuáles?: _____
2. No 3. NS 4. NC

23. En caso afirmativo, ¿podría explicar las razones?

SUBCONTRATACIÓN

24. Su empresa ¿utiliza la subcontratación para alguna de las partes del proceso productivo?

1. Si 3. NS
 2. No 4. NC

25. ¿Alguna de las empresas que subcontrata tiene personal extranjero?

1. Si 3. NS
 2. No 4. NC

INCORPORACIÓN Y ACOGIDA

26. Los trabajadores extranjeros que intentan acceder a un puesto de trabajo en su empresa:

1. Normalmente tienen la documentación en regla
 2. Normalmente no tienen la documentación en regla
 3. No sabe
 4. No contesta

27. En caso de no tener la documentación en regla ¿la empresa intenta ayudarles en el proceso de regularización?

1. Si 3. No sabe
 2. No 4. No contesta

28. En caso de intentarlo ¿encuentra dificultades?

1. Si 28.1. ¿Cuáles? _____
 2. No 3. No sabe 4. No contesta

29. En cuanto a la integración en la empresa ¿detecta necesidades específicas en los trabajadores inmigrantes?

1. Si 3. No sabe
 2. No 4. No contesta

30. En caso afirmativo ¿de qué tipo?

POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

31. ¿Existen posibilidades de promoción en la empresa?

1. Si
 3. No sabe
 2. No
 4. No contesta

32. En caso afirmativo ¿qué criterios funcionan para facilitar la promoción del personal?

- 32.1. Antigüedad
 32.3. Competencias y habilidades personales
 32.2. Cualificación
 32.4. Otros (especificar): _____

33. ¿Se siguen los mismos criterios con autóctonos y extranjeros?

1. Si
 3. No sabe
 2. No
 4. No contesta

34. En caso de seguir criterios específicos ¿podría explicar por qué y cuáles son?

35. ¿Existen en la empresa estrategias para retener/fidelizar a los trabajadores?

1. Si
 3. No sabe
 2. No
 4. No contesta

36. En caso afirmativo ¿cuáles? _____

37. ¿Existen diferencias entre autóctonos y extranjeros en cuanto a las condiciones laborales (horarios, jornadas, salarios, vacaciones...)?

1. Si
 3. No sabe
 2. No
 4. No contesta

38. En caso afirmativo ¿cuáles y por qué? _____

39. En cuanto al desempeño del puesto de trabajo, ¿existen diferencias significativas entre el personal autóctono y el extranjero?

1. Si 3. No sabe
 2. No 4. No contesta

40. En caso afirmativo, ¿podría explicar en qué consisten dichas diferencias? _____

41. Por parte de la empresa ¿se realiza alguna formación–capacitación a los trabajadores?

1. Si 41.1. ¿En qué consiste? _____
 2. No

42. ¿Es diferente en algún caso para los trabajadores extranjeros?

1. Si 3. No sabe
 2. No 4. No contesta

43. En materia de prevención de riesgos laborales, ¿Ud. ha detectado algún problema específico en los trabajadores extranjeros?

1. Si 3. No sabe
 2. No 4. No contesta

44. En caso afirmativo, podría indicar si cree que se debe a alguna de las siguientes razones?

- 44.1. Desconocimiento de la normativa
 44.2. Menor percepción del riesgo
 44.3. Falta de concienciación
 44.4. Otros (especificar): _____

45. En cuanto a la comunicación interna en la empresa, ¿Ud. percibe o le consta que el trabajador extranjero tenga dificultades para acceder y/o comprender la información?

1. Si 45.1. Cuál o cuáles?: _____
 2. No 3. No sabe 4. No contesta

46. En caso afirmativo ¿cómo se actúa para subsanar dichas dificultades? _____

CONFLICTOS

47. ¿Cree Ud. o percibe que entre los trabajadores nacionales y los extranjeros aparecen conflictos con más frecuencia que entre los propios trabajadores autóctonos?

1. Si 3. No sabe
 2. No 4. No contesta

48. ¿Y entre los trabajadores extranjeros con la misma o diferente nacionalidad?

1. Si 3. No sabe
 2. No 4. No contesta

49. ¿Podría Ud. explicar cuál es el origen, en su caso, de estos conflictos?

50. En la empresa ¿existe alguna estrategia o mecanismo para resolver este tipo de conflictos?

1. Si 50.1. ¿Cuál? _____

2. No 3. No sabe 4. No contesta

51. En cuanto a las relaciones externas que la empresa mantiene, le consta o percibe que haya algún problema con los trabajadores extranjeros por parte de:

- 51.1. Proveedores
 51.2. Clientela
 51.3. Trabajadores de otras empresas
 51.4. Otros. Especificar: _____
 51.5. No hay conflictos

52. En su caso ¿a qué cree Usted que se deben?

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

53. Podría indicarnos ¿cuáles de las siguientes prácticas de gestión de los RR.HH. se desarrollan en la empresa?

Prácticas de Gestión de RR.HH	Si	No
53.1. Aprendizaje Permanente		
53.2. Mejora de la información en la empresa		
53.3. Políticas de contratación no discriminatorias		
53.4. Mayor diversidad en la plantilla		
53.5. Medidas de conciliación		
53.6. Igual retribución y desarrollo profesional para las mujeres		
53.7. Participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa		
53.7. Otros: _____		

54. ¿En su empresa existen políticas o medidas orientadas específicamente a gestionar la diversidad cultural?

- 1. Si
- 2. No
- 3. NS
- 4. NC

(SI CONTESTAN QUE NO PASAR A LA PREGUNTA nº 62)

55. De entre las siguientes razones ¿Cuál considera que es la más relevante a la hora de incorporar a la gestión de las empresas criterios específicos de diversidad cultural?

- 1. Motivos legales
- 2. La diversidad cultural incrementa la eficacia
- 3. El mercado laboral impone la diversidad cultural
- 4. La sociedad es diversa y esta diversidad debe reflejarse en la composición de la plantilla
- 5. Por justicia social
- 6. Por necesidades impuestas por la globalización y la internacionalización de la empresa
- 7. La diversidad cultural es importante como competencia distintiva de la empresa
- 8. La diversidad, en general, es un valor en mi empresa
- 9. Otros: _____

56. ¿Existe en la empresa un departamento o un responsable para implementar y supervisar estas medidas?

- Si
- No, pero estas funciones están integradas en otra unidad/departamento
- No, pero está prevista su creación
- No

57. ¿Diría que en su empresa se sigue un modelo definido para la gestión de la diversidad cultural?

58. ¿Qué ventajas e inconvenientes tiene, según su criterio, la diversidad cultural para la empresa?

Ventajas: _____

Inconvenientes: _____

(LAS DOS PREGUNTAS SIGUIENTES SÓLO SI UTILIZAN LA SUBCONTRATACIÓN)

59. ¿Tiene algún tipo de control sobre la gestión de la diversidad cultural en dichas empresas?

1. Si 3. NS
 2. No 4. NC

60. En su caso ¿de qué tipo? _____

61. Las medidas de gestión de la diversidad cultural forman parte de una política sobre Responsabilidad Social Corporativa de la empresa?

1. Si 3. NS
 2. No 4. NC

62. ¿Las creería necesarias?

- Si ¿Por qué? _____

- No ¿Por qué? _____

- NS NC

EMPRESAS PEQUEÑAS

POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN

16. ¿Cómo se busca al personal de la empresa?

- 16.1. A través de empresas de trabajo temporal
 16.2. A través del INEM
 16.3. A través de organizaciones empresariales
 16.4. A través de anuncios en medios de comunicación
 16.5. Otros ¿Cuáles?: _____

17. ¿Qué criterios de selección del personal se siguen?

18. ¿Cuál o cuáles de las siguientes razones cree Ud. que explicarían la incorporación de trabajadores inmigrantes a su empresa?

- 18.1. La escasez o inexistencia de mano de obra autóctona cualificada
 18.2. Las condiciones laborales del sector (salarios, horarios...)
 18.3. Es una política de la empresa
 18.4. Otras (especificar): _____

19. ¿Tienen especiales dificultades para contratar personal extranjero cualificado?

1. Si 19.1. ¿Por qué? _____

 2. No 3. NS 4. NC

20. En la contratación de personal extranjero, ¿existe en la empresa preferencia por alguna nacionalidad?

1. Si 20.1. ¿Cuál o cuáles?: _____

 2. No 3. NS 4. NC

21. En caso afirmativo, ¿podría explicar las razones?

22. En la contratación de personal extranjero, ¿existen en la empresa reticencias hacia alguna nacionalidad?

1. Si 22.1. ¿Cuál o cuáles?: _____
 2. No 3. NS 4. NC

23. En caso afirmativo, ¿podría explicar las razones?

INCORPORACIÓN Y ACOGIDA

24. Los trabajadores extranjeros que intentan acceder a un puesto de trabajo en su empresa:

1. Normalmente tienen la documentación en regla
 2. Normalmente no tienen la documentación en regla
 3. No sabe
 4. No contesta

25. En caso de no tener la documentación en regla ¿la empresa intenta ayudarles en el proceso de regularización?

1. Si 3. No sabe
 2. No 4. No contesta

26. En caso de intentarlo ¿encuentra dificultades?

1. Si 26.1. ¿Cuáles? _____
 2. No 3. No sabe 4. No contesta

27. En cuanto a la integración en la empresa ¿detecta necesidades específicas en los trabajadores inmigrantes?

1. Si 3. No sabe
 2. No 4. No contesta

28. En caso afirmativo ¿de qué tipo?

POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

29. ¿Existen posibilidades de promoción en la empresa?

1. Si 3. No sabe
 2. No 4. No contesta

30. En caso afirmativo ¿qué criterios funcionan para facilitar la promoción del personal?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 30.1. Antigüedad | <input type="checkbox"/> 30.3. Competencias y habilidades personales |
| <input type="checkbox"/> 30.2. Cualificación | <input type="checkbox"/> 30.4. Otros (especificar): _____ |
| | _____ |
| | _____ |

31. ¿Se siguen los mismos criterios con autóctonos y extranjeros?

- | | |
|--------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Si | <input type="checkbox"/> 3. No sabe |
| <input type="checkbox"/> 2. No | <input type="checkbox"/> 4. No contesta |

32. En caso de seguir criterios específicos ¿podría explicar por qué y cuáles son?

33. ¿Existen en la empresa estrategias para retener/fidelizar a los trabajadores?

- | | |
|--------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Si | <input type="checkbox"/> 3. No sabe |
| <input type="checkbox"/> 2. No | <input type="checkbox"/> 4. No contesta |

34. En caso afirmativo ¿cuáles? _____

35. ¿Existen diferencias entre autóctonos y extranjeros en cuanto a las condiciones laborales (horarios, jornadas, salarios, vacaciones...)?

- | | |
|--------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Si | <input type="checkbox"/> 3. No sabe |
| <input type="checkbox"/> 2. No | <input type="checkbox"/> 4. No contesta |

36. En caso afirmativo ¿cuáles y por qué? _____

37. En cuanto al desempeño del puesto de trabajo, ¿existen diferencias significativas entre el personal autóctono y el extranjero?

- | | |
|--------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Si | <input type="checkbox"/> 3. No sabe |
| <input type="checkbox"/> 2. No | <input type="checkbox"/> 4. No contesta |

38. En caso afirmativo, ¿podría explicar en qué consisten dichas diferencias? _____

39. En materia de prevención de riesgos laborales, ¿Ud. ha detectado algún problema específico en los trabajadores extranjeros?

1. Si 3. No sabe
 2. No 4. No contesta

40. En caso afirmativo, podría indicar si cree que se debe a alguna de las siguientes razones?

- 40.1. Desconocimiento de la normativa
 40.2. Menor percepción del riesgo
 40.3. Falta de concienciación
 40.4. Otros (especificar): _____

41. En cuanto a la comunicación interna en la empresa, ¿Ud. percibe o le consta que el trabajador extranjero tenga dificultades para acceder y/o comprender la información?

1. Si 41.1. Cuál o cuáles?: _____
 2. No 3. No sabe 4. No contesta

42. En caso afirmativo ¿cómo se actúa para subsanar dichas dificultades? _____

CONFLICTOS

43. ¿Cree Ud. o percibe que entre los trabajadores nacionales y los extranjeros aparecen conflictos con más frecuencia que entre los propios trabajadores autóctonos?

1. Si 3. No sabe
 2. No 4. No contesta

44. ¿Y entre los trabajadores extranjeros con la misma o diferente nacionalidad?

1. Si 3. No sabe
 2. No 4. No contesta

INMIGRANTES

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

1. Nombre: _____

2. Sexo:

1. Varón

2. Mujer

3. Edad: _____

4. País de Origen: _____

5. Estado Civil

1. Soltero/a

2. Casado/a

3. Viudo/a

4. Pareja de hecho

5. Separado/a-Divorciado/a

6. Otro: _____

6. Convivencia.

1. Vivo Solo/a

2. Vivo con mi pareja

3. Vivo con mi pareja e hijos

4. Vivo con mi pareja, hijos y otros familiares

5. Vivo con otros inmigrantes

6. Vivo con amigos (autóctonos y/o extranjeros)

7. Vivo con compañeros de trabajo

8. Otras: _____

7. ¿Cuál fue la razón principal de su traslado a España?

1. Económicas

2. Políticas

3. Profesionales

4. Por reunificación familiar

5. Otros: _____

8. Tiempo en España: _____

9. Tiempo en Asturias: _____

10. ¿Es su primer destino en España?

1. Si

2. No 10.1. ¿Otros destinos anteriores? _____

11. Formación/cualificación/homologación (dificultades):

12. Ultimo trabajo antes de venir a España (puesto de trabajo y sector empresarial)

13. En el caso de haber trabajado anteriormente en España, ¿a qué sector pertenecía la empresa en la que tuvo su último trabajo?

- 1. Construcción
- 2. Agricultura
- 3. Hostelería
- 4. Comercio
- 5. Empleados de hogar
- 6. Otros: _____

14. ¿Durante cuanto tiempo trabajó en dicha empresa? _____

15. ¿Qué puesto ocupaba? _____

16. ¿Tiene permiso de residencia?:

- 1. Temporal
- 2. Permanente
- 3. No tengo permiso pero lo estoy tramitando
- 4. Soy solicitante de asilo
- 5. No tengo permiso
- 6. Otros: _____

17. ¿Tiene permiso de trabajo?

- 1. Si
- 2. No
- 3. No lo necesito
- 4. Tengo otro tipo de autorización para trabajar
17.1. ¿Cuál? _____

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

18. Nombre de la Empresa: _____

19. Domicilio Social: _____

20. Actividad de la empresa: _____

21. Puesto que ocupa actualmente en la empresa: _____

22. Tiempo que lleva en la empresa actual: _____

23. ¿Cómo entró usted a trabajar en esta empresa?

- 1. A través de una empresa de trabajo temporal
- 2. A través de los servicios públicos de empleo (INEM)
- 3. A través de alguna organización no gubernamental
- 4. A través de una organización sindical

- 5. A través de familiares
- 6. A través de amigos españoles
- 7. A través de otros inmigrantes
- 8. A través de organizaciones empresariales
- 9. A través de algún curso de formación
- 10. Selección en origen
- 11. Otros. 23.11.1. Especificar: _____

24. ¿Qué aspectos, cree Ud. que valoró la empresa para seleccionarlo?

- 24.1. Experiencia
- 24.2. Formación
- 24.3. Disponibilidad (horarios...)
- 24.4. Actitudes (ganas de trabajar, interés...)
- 24.5. Características personales (edad, sexo,...)
- 24.6. Otros: _____

25. ¿Cree que estos criterios pueden condicionar de alguna manera sus posibilidades de acceso respecto a los trabajadores autóctonos?

- 1. Si 25.1. ¿Por qué? _____
- 2. No 25.2. ¿Por qué? _____
- 3. No Sabe 4. No Contesta

26. ¿Y las de los trabajadores extranjeros en general?

- Si 26.1. ¿Por qué? _____
- No 26.2. ¿Por qué? _____
- No sabe
- No contesta

27. ¿Tiene la empresa algún tipo de mecanismo para facilitar la incorporación del trabajador extranjero a la empresa?

- 1. Si 27.1. ¿Cuál? _____
- 2. No
- 3. No Sabe
- 4. No Contesta

28. Si no es así ¿lo considera necesario?

- 1. Si 28.1. ¿Cuál? _____
- 2. No
- 3. No Sabe
- 4. No Contesta

29. ¿Por qué?

30. ¿Qué tipo de contrato tiene usted en la actualidad?

- 1. Indefinido
- 2. No indefinido. Modalidad:
- 3. Sin contrato (preguntar si verbal)
- 4. Otras situaciones: _____

31. ¿Conoce el convenio colectivo que regula el sector de actividad en el que usted trabaja y/o los que tiene la propia empresa?

- 1. Si
- 2. No
- 3. No sabe
- 4. No contesta

32. ¿Sus condiciones de trabajo en general se ajustan o no al convenio?

- 1. Si, se ajustan totalmente
- 2. Sólo en algunos aspectos. 32.1. ¿Cuáles?: _____
- 3. No se ajustan en absoluto
- 4. No Sabe
- 5. No Contesta

33. ¿Percibe usted alguna diferencia en estos aspectos respecto a los trabajadores autóctonos?

- 1. Si 33.1. ¿Cuáles? _____
- 2. No
- 3. No Sabe
- 4. No Contesta

34. La empresa ¿negocia con Usted algún aspecto de las condiciones laborales (jornada, horarios, vacaciones,...)?

- 1. Si 34.1. ¿cuáles? _____
- 2. No

35. ¿Cuáles son las razones por las que se produce esa negociación, en su caso?

36. ¿Conoce la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales?

- 1. Si
- 2. No

37. ¿Diría que su empresa cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo?

- 1. Si, siempre
- 2. Sólo parcialmente. 37.2. Concretar: _____
- 3. No, nunca

38. ¿Compatibiliza esta actividad laboral con alguna otra?

1. Si 38.1. ¿con cuál? _____
2. No

39. ¿Podría indicarnos su grado de satisfacción con:

	39.1. Relación con empleadores o jefes	39.2. Relación con los compañeros	39.3. Horarios	39.4. Tareas	39.5. Sueldo	39.6. Jornada de	39.7. Posibilidad de desarrollar capacidades propias	39.8. Con su trabajo en general
1. Muy Satisfecho	0	0	0	0	0	0	0	0
2. Bastante satisfecho	0	0	0	0	0	0	0	0
3. Satisfecho	0	0	0	0	0	0	0	0
4. Poco satisfecho	0	0	0	0	0	0	0	0
5. Insatisfecho	0	0	0	0	0	0	0	0

40. Le gustaría o se ha planteado la posibilidad de cambiar de empleo?

1. Si 40.1. ¿Por qué? _____ 3. No sabe
2. No 4. No contesta

41. ¿Y de sector?

1. Si 41.1. ¿Por qué? _____ 3. No sabe
2. No 4. No contesta

42. En caso afirmativo ¿Cuáles son las dificultades que se encuentra para conseguirlo?

INTEGRACIÓN LABORAL

43. ¿Se encuentra con alguna necesidad o problema específico para desarrollar adecuadamente su trabajo?

1. Si 43.1. ¿De qué tipo? _____
2. No 3. No sabe 4. No contesta

44. En caso afirmativo ¿cómo intenta la empresa resolverlo?

45. Dispone de las herramientas, información y medios necesarios para el desarrollo de su trabajo.

- 1. Si
- 2. No

46. De no ser así ¿las ha solicitado?

- 1. Si
- 2. No

47. Existen canales de comunicación con la Dirección.

- 1. Si 47.1. ¿Cuáles? _____
- 2. No

48. ¿Tiene posibilidades de promoción en la empresa?

- 1. Si
- 2. No
- 3. No sabe
- 4. No contesta

49. Los criterios que sigue la empresa para promocionar a sus empleados son:

49.1. Antigüedad
49.2. Cualificación

49.3. Competencias y habilidades personales
49.4. Otros: _____

50. ¿Cree que se aplican los mismos criterios de promoción para autóctonos y extranjeros?

- 1. Si
- 2. No
- 3. No sabe
- 4. No contesta

51. En caso de que se sigan criterios específicos para los trabajadores extranjeros ¿cuáles son y qué opinión le merecen?

52. ¿Dispone la empresa de medidas de apoyo a sus trabajadores?

- 1. Si 52.1. ¿Cuáles? _____

- 2. No
- 3. No sabe
- 4. No contesta

53. De entre ellas, ¿hay alguna dirigida específicamente a los trabajadores extranjeros?

1. Si 53.1. ¿Cuáles? _____

2. No
 3. No sabe
 4. No contesta

54. En caso afirmativo ¿de cuál o cuáles se ha beneficiado?

55. Si no existen ¿cree usted que serían necesarias?

1. Si 55.1. ¿Cuáles? _____

2. No
 3. No sabe
 4. No contesta

56. En caso afirmativo, ¿Por qué?

57. Las relaciones con sus compañeros de trabajo:

1. Se reducen al espacio laboral
 2. Se extienden fuera de la empresa

58. ¿Tiene otros compañeros de trabajo que sean extranjeros?

1. Si
 2. No

59. ¿De qué nacionalidad?

1. La misma que yo
 2. Otra: _____

60. Dentro de la empresa ¿Cómo definiría las relaciones con sus compañeros de trabajo?

	60.1. Trabajadores autóctonos	60.2. Extranjeros de la misma nacionalidad	60.3. Extranjeros de diferente nacionalidad
1. Amistosas	0	0	0
2. Cordiales	0	0	0
3. Distantes	0	0	0
4. Conflictivas	0	0	0
5. Otra:	-----	-----	-----

EL VALOR DE LA DIVERSIDAD

61. ¿Cuál es, en su opinión, la razón principal por la que la empresa contrata extranjeros?

- 1. Porque falta mano de obra autóctona cualificada
- 2. Porque busca mano de obra más barata
- 3. Porque los extranjeros son menos exigentes en cuanto a las condiciones laborales
- 4. Porque la empresa tiene una política específica para favorecer la diversidad
- 5. Otros. 67.5.1. Especificar: _____

62. ¿Percibe que la empresa tenga preferencia por alguna nacionalidad?

- 1. Si 62.1. ¿Por cuál? _____
- 2. No
- 3. No sabe
- 4. No contesta

63. ¿Y entre sus compañeros percibe que tengan preferencia por alguna nacionalidad?

- 1. Si 63.1. ¿Por cuál? _____
- 2. No
- 3. No sabe
- 4. No contesta

64. ¿Percibe reticencias con alguna nacionalidad por parte de la empresa?

- 1. Si 64.1. ¿con cuál? _____
- 2. No
- 3. No sabe
- 4. No contesta

65. ¿Y por parte de sus compañeros percibe reticencias hacia alguna nacionalidad?

- 1. Si 65.1. ¿con cuál? _____
- 2. No
- 3. No sabe
- 4. No contesta

66. ¿Cree que la diversidad cultural de la plantilla de trabajadores en una empresa ofrece ventajas?

- 1. Si 66.1. ¿Cuáles? _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- 2. No
- 3. No Sabe
- 4. No Contesta

67. ¿Y puede plantear inconvenientes?

1. Si 67.1. ¿Cuáles? _____

2. No
 3. No Sabe
 4. No Contesta

68. ¿En su empresa hay medidas de gestión de la diversidad cultural?

1. Si
 2. No

3. No sabe
 4. No contesta

69. En caso afirmativo ¿Cuáles?

70. ¿Diría usted que en su ámbito laboral se produce algún tipo de discriminación hacia el trabajador extranjero?

1. Si 70.1. ¿Cuáles? _____

2. No
 3. No Sabe
 4. No Contesta

71. ¿Por parte de quién?

72. ¿Cuáles cree que son las razones, en su caso, de esa discriminación?

REPRESENTANTES SINDICALES

POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN DE LA EMPRESA

15. ¿Participa el comité de empresa o el representante sindical en la definición o aplicación de los criterios de selección de personal que tiene la empresa?

- 1. Si
- 2. No
- 3. No Sabe
- 4. No Contesta

17. ¿Cuales de las siguientes razones cree usted que explicarían la incorporación de trabajadores inmigrantes a la empresa?

- 17.1. La escasez o inexistencia de mano de obra autóctona cualificada
- 17.2. Las condiciones laborales del sector (salarios, horarios...)
- 17.3. La empresa tiene una política explícita para incentivar la diversidad de la plantilla.
- 17.4. El abaratamiento de los costes laborales y/o la desregulación del mercado laboral
- 17.5. Otras (especificar): _____

18. En la contratación de personal extranjero, ¿Cree que existe en la empresa preferencia por alguna nacionalidad?

- 1. Si 18.1. ¿Cuál o cuáles?: _____

- 2. No
- 3. NS
- 4. NC

19. En caso afirmativo, ¿podría explicar cuales son, en su opinión, las razones?

20. En la contratación de personal extranjero, ¿Cree que existen en la empresa reticencias hacia alguna nacionalidad?

- 1. Si 20.1. ¿Cuál o cuáles?: _____

- 2. No
- 3. NS
- 4. NC

21. En caso afirmativo, ¿podría explicar cuáles son, en su opinión, las razones?

SUBCONTRATACIÓN

22. La empresa ¿utiliza la subcontratación para alguna de las partes del proceso productivo?

1. Si 3. NS
 2. No 4. NC

23. ¿En su opinión a qué se debe?

24. ¿Sabe si las empresas que se subcontratan tienen personal extranjero?

1. Si 3. NS
 2. No 4. NC

INCORPORACIÓN Y ACOGIDA

25. Sabe usted si los trabajadores extranjeros que intentan acceder a un puesto de trabajo en la empresa:

1. Normalmente tienen la documentación en regla
 2. Normalmente no tienen la documentación en regla
 3. No sabe
 4. No contesta

26. En caso de no tener la documentación en regla ¿sabe si la empresa intenta ayudarles en el proceso de regularización?

1. Si 3. No sabe
 2. No 4. No contaste

27. ¿Y el representante sindical?

1. Si
 2. No

28. ¿Qué dificultades se encuentran, en su caso?

29. ¿Existe en la empresa algún tipo de estrategia de acogida al trabajador inmigrante?

1. Si 29.1. ¿Cuál? _____ 2. No
 _____ 3. No sabe
 _____ 4. No contesta

30. ¿Y desde los representantes de los trabajadores?

1. Si 30.1.¿Cuál? _____

2. No
 3. No Sabe
 4. No Contesta

31. ¿En cuanto a la integración del trabajador extranjero en la empresa ¿detecta que tengan estrategias/características propias? (en cuanto a participación sindical, relaciones informales,...)

1. Si 31.1.¿Cuáles? _____

2. No
 3. No sabe
 4. No contesta

POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

32. ¿Existen diferencias entre autóctonos y extranjeros en cuanto a las condiciones laborales (horarios, jornadas, salarios, vacaciones...)?

1. Si
 2. No

3. No Sabe
 4. No Contesta

33. En caso afirmativo ¿cuáles y por qué? _____

34. ¿Existen posibilidades de promoción en la empresa?

1. Si
 2. No

3. No Sabe
 4. No Contesta

35. ¿Qué criterios cree usted que funcionan para facilitar la promoción del personal?

35.1. Antigüedad
 35.2. Cualificación

35.3. Competencias y habilidades personales
 35.4. Otros (especificar):

36. En su opinión, ¿tienen las mismas oportunidades de promoción autóctonos y extranjeros?

1. Si
 2. No

3. No Sabe
 4. No Contesta

37. Si no es así ¿por qué?

38. ¿Existen en la empresa estrategias para retener/fidelizar a los trabajadores?

1. Si 3. No Sabe
 2. No 4. No Contesta

39. En caso afirmativo ¿cuáles? _____

40. En cuanto al desempeño del puesto de trabajo, ¿existen diferencias significativas entre el personal autóctono y el extranjero?

1. Si 3. No Sabe
 2. No 4. No Contesta

41. En caso afirmativo, ¿podría explicar en qué consisten dichas diferencias? _____

42. Por parte de la empresa ¿se realiza alguna formación–capacitación a los trabajadores?

1. Si 42.1. ¿En qué consiste? _____
 2. No

43. ¿Es diferente en algún caso para los trabajadores extranjeros?

1. Si 3. No Sabe
 2. No 4. No Contesta

44. ¿La empresa cumple las exigencias legales en materia de prevención de riesgos laborales?

1. Si, totalmente
 2. Si, parcialmente: _____
 3. No

45. En este sentido, ¿Ud. ha detectado algún problema específico en los trabajadores extranjeros?

1. Si 3. No Sabe
 2. No 4. No Contesta

46. En caso afirmativo, podría indicar si cree Usted que se debe a alguna de las siguientes razones?

- 46.1. Desconocimiento de la normativa
 46.2. Menor percepción del riesgo
 46.3. Falta de concienciación
 46.4. Otros (especificar): _____

47. En cuanto a la comunicación interna en la empresa, ¿Ud. percibe o le consta que el trabajador extranjero tenga dificultades para acceder y/o comprender la información?

1. Si 47.1. Especificar: _____

2. No

3. NS

4. NC

48. En caso afirmativo ¿sabe cómo actúa la empresa para subsanar dichas dificultades? _____

49. ¿Y los representantes sindicales?

RELACIONES LABORALES

50. ¿Cómo definiría las relaciones entre los trabajadores extranjeros y los autóctonos?

51. ¿Sabe usted si entre los trabajadores nacionales y los extranjeros aparecen conflictos con más frecuencia que entre los propios trabajadores autóctonos?

1. Si

3. No Sabe

2. No

4. No Contesta

52. ¿Y entre los trabajadores extranjeros con la misma nacionalidad?

1. Si

3. No Sabe

2. No

4. No Contesta

53. ¿Y entre trabajadores extranjeros de distinta nacionalidad?

1. Si

3. No Sabe

2. No

4. No Contesta

54. ¿Podría usted explicar cuál es el origen de estos conflictos?

55. En la empresa ¿existe alguna estrategia o mecanismo para resolverlos?

1. Si 55.1. ¿Cuál? _____
2. No

56. ¿Y desde el sindicato?

1. Si 56.1. ¿Cuál? _____
2. No

57. En cuanto a las relaciones externas que la empresa mantiene, le consta o percibe que haya algún problema con los trabajadores extranjeros por parte de:

- 57.1. Proveedores
- 57.2. Clientela
- 57.3. Trabajadores de otras empresas
- 57.4. Otros. Especificar: _____
- 57.5. No hay conflictos

58. En su caso ¿a qué cree usted que se deben?

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

59. ¿En la empresa existen políticas o medidas orientadas específicamente a gestionar la diversidad cultural?

1. Si
2. No

(SI CONTESTAN QUE NO PASAR A LA PREGUNTA Nº 63)

60. ¿En qué consisten?

61. ¿Existe en la empresa un departamento o un responsable para implementar y supervisar estas medidas?

1. Si
2. No, pero estas funciones están integradas en otra unidad/departamento
3. No, pero está prevista su creación
4. No

62. Las medidas de gestión de la diversidad cultural forman parte de una política sobre Responsabilidad Social Corporativa de la empresa?

1. Si 3. NS
 2. No 4. NC

63. ¿Las creería necesarias?

1. Si 63.1. ¿Por qué? _____

2. No 63.2. ¿Por qué? _____

3. NS 4. NC

64. ¿Diría que en la empresa se sigue algún un modelo definido para la gestión de la diversidad cultural?

65. En su acción sindical ¿introduce algún elemento dirigido a la gestión de la diversidad cultural?

1. Si 65.1. ¿Cuál? _____

2. No

66. ¿Qué ventajas e inconvenientes tiene, según su criterio, la diversidad cultural en la empresa?

Ventajas: _____

Inconvenientes: _____

Bibliografía



- ABAD MÁRQUEZ, Luis V (2004). Gestión global y uso local de la fuerza de trabajo. Economía en red y políticas migratorias. IX Jornadas de Economía Crítica. Perspectivas del capitalismo a escala mundial. Más destrucción económica y más regresión social. 25–27 marzo, Madrid. Disponible en <http://www.ucm.es>
- AEDIPE y la Fundación Escuela de Negocios de Asturias (2006). Dossier: Mejores prácticas sobre recursos humanos en las empresas asturianas. Capital Humano 198 Madrid. Consultados en: <http://www.aedipeasturias.com/Documentos>
- AEDIPE. (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas). Marco Normativo sobre emigración e inmigración. Consultado en: <http://www.aedipe.es>.
- AGEA, Silverio (dir.)(2007). Responsabilidad Social de la Empresa. Documentación Social. Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada. Madrid. 146. Julio–septiembre. Cáritas Española.
- ALBRECHT, MARYANN H. (2000). International HRM. Managing Diversity in the workplace. New Jersey. Wiley–Blackwell.
- ÁLVAREZ RUIZ, Antón (2003). Claves para afrontar los obstáculos de la discriminación. Las acciones de sensibilización. Imágenes positivas. Cómo aprovechar los recursos de la comunicación. II Jornadas Estatales Construyendo la integración a través del empleo. Toledo. Cruz Roja Española
- ANCA, Celia de (2005). La gestión de la diversidad en la organización global. Madrid. Pearson Educación, S.A.
- ANCA, Celia de y Vázquez Vega, Antonio (2005). Hacia un nuevo valor en la empresa. La gestión de la diversidad en la organización global. Madrid. Pearson Educación, S. A.
- ANCA, Celia de (2007). El potencial estratégico de la diversidad cultural. Publicado en Cinco Días. Consultado el 22/10/2007 en <http://cincodias.com/imprimir.html>
- ANCOS Franco, Helena (2008). El mercado de la responsabilidad social empresarial. Boletín Económico de ICE. 2929. 17–38. ISSN 0214–8307
- ANEAS Álvarez, María Asunción (2005). Competencias interculturales transversales en la empresa. Un modelo para la detección de necesidades formativas. Tesis Doctoral. Barcelona. Universitat de Barcelona.
- ARAGÓN Medina, Jorge y Rocha Sánchez, Fernando (2005). La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas. Cuadernos de Información sindical. 63. Madrid Fundación 1º Mayo.
- ARAMBURU–ZABALA Higuera, Luis (2007). Entrar en la vida activa. Guía para la orientación profesional no discriminatoria. Proyecto EQUAL “Diversidad Activa”. Madrid. UCM
- ARGANDOÑA, Antonio (2008). ¿Réquiem por la responsabilidad social corporativa? Diario El País. Consultado el 3/4/2008 en <http://www.elpais.com>
- ARGANDOÑA, Antonio (2007). “Responsabilidad social de la empresa. ¿Qué modelo económico? ¿Qué modelo de empresa?” Revista de Documentación Social, Responsabilidad Social de la Empresa, nº146. Cáritas Española, pp.11–24.
- ARGOTE, Rosabel y Menika, Jugatx (coords) (2006). Inmigración y empresa. Dodecálogo de recomendaciones para un tándem económicamente eficiente y socialmente responsable. Bilbao. Cear– Euskadi.
- ASEPRAN (Asociación Española del Pacto Mundial) (2006). Guía para implantar el principio 6 del Pacto Mundial. Personas inmigrantes y personas con discapacidad. Madrid. Pacto Mundial. Consultado en: <http://www.pactomundial.org>
- BARDAJÍ RUIZ, Federico (2006). Literatura sobre inmigrantes en España. Observatorio Permanente de la Inmigración. Madrid. MTAS.
- BARON, Robert A. Byrne, Donn (2005). Psicología Social. Madrid. Pearson Educación.
- BAUMAN, Zigmunt (2003). Modernidad Líquida. Fondo de Cultura Económica. México.
- BAUMAN, Zigmunt (2004). Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias. Paidós. Barcelona.
- BAUMAN, Zigmunt (2007). Tiempos Líquidos. Vivir en una época de incertidumbre. Tusquets. Barcelona.
- BECK, Ulrich (2000). Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización. Paidós. Barcelona.
- BECK, Ulrich (1998). La Sociedad del Riesgo: hacia una nueva modernidad. Siglo XXI. Madrid.
- BELTRÁN, Joaquín; Oso, Laura y Ribas, Natalia (Coords). (2006). Empresario étnico en España. Documento del Observatorio Permanente de Inmigración. 12, Madrid. MTAS.

- BESTRATÉN Belloví, Manuel y Pujol Senovilla, Luis (2008). NTP 643. Responsabilidad social de las empresas (I). Conceptos generales. Madrid. MTAS. Consultado en: <http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_643.htm>
- BORGHI, Flavio (2007). Tipificación del "otro" en el espaciamento cognitivo de la modernidad líquida según Zygmunt Bauman. Revista virtual Astrolabio. 4 .Córdoba (Argentina) Centro de Estudios Avanzados de la UNC. Consultado en <http://www.astrolabio.unc.edu.ar>
- CABALLERO, Anna (2008). La diversidad en las empresas, más allá de la regularización. Equipos y talento. 51. 18–22. Consultado en <<http://www.equipostrytalento.com/reportajes/>>
- CABRERA SOTOMAYOR, Gustavo (2006). La responsabilidad social de la empresa y las Metas de Desarrollo del Milenio. Consultado en <<http://www.minedu.gob.pe>>
- CACHÓN RODRÍGUEZ, Lorenzo (2004). Integración de los inmigrantes a través del trabajo. Documentación Social .132. 97–120. Madrid. Cáritas Española.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, Lorenzo (2002). La formación de la España inmigrante. Mercado y ciudadanía. REIS. 97, 95–126. Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, Lorenzo (2003). La discriminación por motivos de origen en el marco laboral. II Jornadas Estatales Construyendo la integración a través del empleo. 33–50. Toledo. Cruz Roja Española.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, Lorenzo (2004). Discrimination based on racial or ethnic origin, Spain" en I. Chopin, J. Cormark and J. Niessen (eds). The implementation of European anti-discrimination legislation: work in progress. 72–76. Brusels, Migratorion Policy Group. Consultado en: <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm>
- CACHÓN RODRÍGUEZ, Lorenzo (2006a). Discriminación étnica en el mercado laboral. Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y de la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid.5. 7–27. Madrid. Excmo. Ayuntamiento de Madrid.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, Lorenzo (2006b). Resume du rapport espagnol sur les mesures de lutte contre la discrimination. Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. Consultado en: <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm>
- CANALES, Francisca H. y otras (2002). Metodología de la Investigación. Manual para el Desarrollo del Personal de Salud. México. Limusa.
- CARANTOÑA, Elena (2006). El género en la responsabilidad social empresarial. Estudio diagnóstico de empresas españolas" Proyecto EQUAL "Diversidad Activa". Madrid. CELEM
- CARANTOÑA, Elena (2007) Un modelo para integrar la diversidad de género en la responsabilidad social empresarial. Proyecto EQUAL "Diversidad Activa". Madrid. CELEM
- CARRASCO CARPIO, Concepción (1999). Mercados de trabajo. Los inmigrantes económicos. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Madrid. MTAS.
- CARRASCO PEREA, Raquel; Jimeno Serrano, Juan Francisco; Ortega Masagué, Ana Carolina (2006). El efecto de la inmigración en las oportunidades de empleo de los trabajadores nacionales. Evidencia para España. Bilbao. Fundación BBVA.
- CASTELLS, Manuel (1999). Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa. La transformación del trabajo. Barcelona. Los libros de la factoría. Consultado en <<http://www.lafactoriaweb.com/articulos/castells7.htm>>
- CASTELLS, Manuel (2000). La era de la información. Vol.1 La sociedad Red. (2ª Ed.). Alianza Editorial. Madrid.
- CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA U.E. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf>
- CAZORLA, José (2005). La frontera sur de España. Motivaciones y consecuencias sociopolíticas de la inmigración.109.230–254. REIS. Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- CEBRIÁN MONCHO, Concepción (2007). Protocolo de concertación social: Las políticas públicas hacia las empresas. Proyecto EQUAL "Diversidad Activa". Madrid. CELEM.
- CEOE (Confederaciones Española de Organizaciones Empresariales (2006). La empresa y la responsabilidad social. Consultado en: <<http://www.ceoe.es/ceoe/contenidos>>

- CELEM (Coordinadora para el Lobby Europeo de Mujeres). Guía para la sensibilización sobre la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres en el ámbito empresarial. Madrid. Agrupación de Desarrollo Diversidad Activa. Iniciativa Equal.
- CELEM (Coordinadora para el Lobby Europeo de Mujeres) (2007). Diseño de protocolos de concertación social. Marcos de negociación colectiva para poner en marcha medidas que favorezcan la igualdad en el mercado de trabajo. Agrupación de Desarrollo Diversidad Activa. Iniciativa Equal
- CES (Consejo Económico y Social) (2004). La inmigración y el mercado de trabajo en España, Colección Informes. Madrid. Consejo Económico y Social.
- CES (Consejo Económico y Social) Área de Estudios y Análisis (2007) Boletín Panorama Económico-Social de España.143. Madrid. Consejo Económico y Social.
- CES (Consejo Económico y Social) (2007). Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en España. Colección Memorias 15. Madrid. Consejo Económico y Social.
- CIT (Conferencia internacional del Trabajo) (2007). La igualdad en el trabajo. Afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra. Consultado en: <<http://www.ilo.org/declaration>>
- C.S.E.S (Centre for Strategy & Evaluation Services) (2003). Methods and Indicators to measure the cost effectiveness of Diversity Policies in Enterprises – Final Report. Consultado en : <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/arc/stud/cbfullrepen.pdf>
- Chartered Institute of Personnel and Development (2006) Diversity in business. How much progress. Have employers made? Consultado en: <www.cipd.co.uk>
- CEPAA (Council on Economic Priorities Accreditation Agency) SA8000: 1997, Social Accountability 8000. Disponible en <<http://www.cepaa.org/certification.htm>>
- CHERMERS, Martin; Oskamps, Stuart; Costanzo, Mark (eds.) (1995). Diversity in organizations, New Perspectives for a Changing Workplace Thousand Oaks, CA. Sage Publications.
- COLECTIVO IOÉ (2000). Discriminación de los inmigrantes en el trabajo. Sociedad y Utopía (16). 91-102.
- COLECTIVO IOÉ (2005). Inmigrantes extranjeros en España. ¿Reconfigurando la sociedad? Panorama Social (1), 32-47, junio. FUNCAS. Consultado en: <www.nodo50.org/ioe/investigaciones>
- COLECTIVO IOÉ (2008): Barómetro social de España. Análisis del periodo 1994-2006 a partir de un sistema de indicadores. Madrid. ISBN 13: 978-84.96453-27-7. Edición Traficantes de sueños.
- COMISIÓN EUROPEA (2003a). Annual report on equality and non-discrimination 2003 – Towards Diversity. Employment & SocialAffairs. Luxembourg. ISBN 92-894-5454-7 Consultado en: <http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2003/keam03001_en.pdf>
- COMISIÓN EUROPEA (2003b). The Costs and Benefits of Diversity. Employment & Social Affairs. Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Bruselas. Consultado en: <http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studiesen.htm>
- COMISIÓN EUROPEA (2005a). La lucha contra la discriminación en la Unión Europea. Comunidades Europeas. Consultado en: <www.stop-discrimination.info>
- COMISIÓN EUROPEA (2005b). Igualdad y no discriminación. Informe anual. Empleo y asuntos sociales. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. Bruselas. ISBN 92-894-9442-5 Consultado en: <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm>
- COMISIÓN EUROPEA (2005c). Percepción de la discriminación en España. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. Bruselas. Consultado en: <www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm>
- COMISIÓN EUROPEA (2005d) The Business Case for Diversity. Good Practices in the workplace. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Luxembourg. ISBN 92-79-00239-2. Consultado en: <www.ec.europa.eu/employment_social>
- COMISIÓN EUROPEA (2005e). Combatir la discriminación. Manual de Formación. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. Consultado en: <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm>

- COMISIÓN EUROPEA (2006a). Informe El empleo en Europa. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. Consultado en: <www.ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2006_summary_es.pdf>
- COMISIÓN EUROPEA (2006b). Equality and non-discrimination. Annual Report 2006. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Luxembourg. ISBN 92-79-02810-3 Disponible en: <http://www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights>
- COMISIÓN EUROPEA (2006c) Integration of migrants in the labour market. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Luxemburgo. Consultado en: <http://www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubsten.htm>
- COMISIÓN EUROPEA (2006d) Guía Stop-discrimination". Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. Luxembourg. ISBN 92-79-02811-1 Consultado en: <<http://www.stop-discrimination.info>>
- COMISIÓN EUROPEA. (2007a). Discrimination in the European Union, Eurobarómetro especial 263. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. Consultado en: <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm>
- COMISIÓN EUROPEA (2007b). Poner en práctica la igualdad de trato. El papel de las acciones positivas. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. Luxemburgo. ISBN 978-92-79-05573-7. Consultado en: <<http://www.stop-discrimination.info>>
- COMISIÓN EUROPEA (2007c). Estrategia nacional y prioridades de 2007 — Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todos. Consultado en: <<http://www.equality2007.europa.eu>>
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (COM 2001). Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Bruselas 18/07/2001. Consultado en: <http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_es.pdf>
- COMISIÓN MUNDIAL SOBRE LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA GLOBALIZACIÓN (2004). Por una Globalización justa: crear oportunidades para todos. Consultado en: <http://www.ilo.org>.
- CC.OO de Asturias (Comisiones Obreras) (2007). El mercado laboral asturiano en 2007. Gabinete técnico. Oviedo. Comisiones Obreras. Documento pendiente de publicación.
- CC.OO de Asturias (Comisiones Obreras) (2008). La inmigración en Asturias en 2007. Secretaría de Política Social de CCOO de Asturias. Oviedo, CCOO de Asturias. Disponible en <www.ccooasturias.es/dat/101.pdf>
- CONDE, FERNANDO (1996). La vivienda en Huelva. Culturas e identidades. Junta de Andalucía. Fundación El Monte.
- CONILL SANCHO, Jesús (dir.)(2005). Ética de la empresa. Hacia un nuevo orden global. XV Seminario Permanente de Ética Económica y Empresarial (2004-2005) Valencia. Fundación ETNOR.
- CONILL, Jesús y Luetge, Christoph (coords.) (2007) Integración Social y Ciudadanía Corporativa. Valencia. Fundación ETNOR.
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2000). Directiva 2000/43/CE de Consejo, de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Diario Oficial nº L180 de 19/07/2000. <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm>
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2000). Directiva 2000/78 CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial nº L303 de 2/12/2000. <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm>
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA Y PARLAMENTO EUROPEO (2006). Decisión nº 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2006 por la que se establece el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todos (2007)– Hacia una Sociedad Justa. Diario Oficial nº L146/1 <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm>
- COPE, Bill & Kalantzis M., (1997). Productive Diversity – A New, Australian Approach to Work and Management. Sydney. Pluto Press
- CORTINA, Adela (2006). Ética de la empresa. No sólo responsabilidad social. Revista Futuros, 13. Vol 4. Consultado en: <<http://www.revistafuturos.info>>

- CRUZ ROJA (2003). Guía para combatir la discriminación en el mercado de trabajo. MTAS y Cruz Roja.
- CUADRADO ROURA, Juan R; Iglesias Fernández, Carlos; Llorente Heras, Raquel (2007). Inmigración y mercado de trabajo en España (1997–2005). Fundación BBVA.
- CUBEIRO, Juan Carlos (2006). Nuevas tendencias sobre gestión de la diversidad. Consultado en: <<http://www.eurotalent.net>>
- DILLER J.V., (1999). Cultural diversity. A primer for the human services, Belmont, CA. Brooks/Cole Wadsworth.
- DONALD RIVERA, Minerva (2004). Globalización e Inmigración. IX Jornadas de Economía Crítica. Perspectivas del capitalismo a escala mundial. ¿Más destrucción económica y más represión social? 25–27 marzo, Madrid. Disponible en <<http://www.ucm.es>>
- EL PAÍS (2007). “Todo al verde. Extra. Responsabilidad Social Corporativa”. El País de los negocios. Domingo 25 de noviembre.
- EPSTEIN, Marc J. y Richard, Bill (2001). La empresa honesta. Cómo convertir la Responsabilidad Corporativa en una ventaja competitiva. Paídos Empresas.
- FORO TIC DE UNI– EUROPA (2007). Gestión de la diversidad en el sector europeo de las TIC. Facilitar el camino al diálogo social. (26–28 de septiembre). Ljubljana.
- FRESNO GARCÍA, José Manuel (2003). Políticas antidiscriminación y por la igualdad de trato en Europa. II Jornadas Estatales: Construyendo la integración a través del empleo. Toledo. Cruz Roja Española.
- FUNDACIÓN BBVA (2008): La población de Asturias. Cuadernos Fundación BBVA. (9) Disponible en <<http://www.fbvva.es>>
- FUNDACIÓN DIRECTA Y CASA DE AMÉRICA (2006). Seminario las mujeres, protagonistas de la inmigración latinoamericana en España. Perspectivas políticas y experiencias en dos orillas. Madrid. Casa de América y Fundación Directa.
- FUNDACIÓN EMPRESA Y SOCIEDAD (2008). Actuaciones del sector empresarial relacionadas con la integración de personas desfavorecidas. Consultado en <www.cronicasocial.com/mm/35934.pdf>
- FUNDACIÓN JAIME VERA (2007). La responsabilidad social de las empresas. Miradas desde la izquierda. Madrid. Fundación Jaime Vera.
- GALINDO LUCAS, Alfonso (2005). El tamaño empresarial como factor de diversidad. Edición electrónica. Consultado en: <www.eumed.net/libros/2005/agl3/>
- GARCÍA–MARZÁ, Domingo (2004). La responsabilidad social de la empresa. Una definición desde la ética empresarial. Universidad Jaime I.
- GEORGE F. Simons, D. Min y otros (2002). Harvard Business Review on Managing Diversity, 2001, Harvard Business School Press Boston “EuroDiversity. A Business Guide to managing Difference”. Butterworth – Heinemann
- GIMÉNEZ, Carlos; MALGESISNI, Graciela (2000). Guía de conceptos sobre Migraciones, Racismo e Interculturalidad. Catarata.
- GIMÉNEZ ROMERO, Carlos (dir) (2005). Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y la convivencia intercultural de la ciudad de Madrid. Dirección General de Inmigración, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado. Excmo Ayuntamiento de Madrid.
- GONZÁLEZ FERRERA, Gema (2004). Transformaciones que la globalización ejerce sobre el trabajo. Universidad de Cádiz. Disponible en: <<http://www.eumed.net/ce/2004/ggf-trabajo.htm>>
- GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, Juan Carlos (dir) (2006). Responsabilidad Social Corporativa en la PYME. Cámaras de Comercio.
- GRUPO –ODINA (2007). Observatorio Permanente de la Inmigración de Asturias. Diagnóstico cuantitativo ODINA 2007. Oviedo. ODINA
- GUTIÉRREZ, Rodolfo (2004). Un cuarto de siglo de cambio social en España y en Asturias. Un balance. Conferencia UGT, Oviedo 5 de marzo. Disponible en <www.fundacionasturias.org/portal/repuest.php34>
- HERNÁNDEZ, Almudena (2007). Artículo sobre inmigración y mercado laboral. Revista Perfiles. 233. Madrid. ONCE.
- HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, Fidel (2003). La sensibilización intercultural como estrategia de intervención social. II Jornadas Estatales Construyendo la integración a través del empleo. Toledo. Cruz Roja Española.

- HURTADO GARCÉS, Aydee (2007). Análisis socioeconómico de la inmigración en Asturias. Trabajo de investigación en colaboración con el CES. Oviedo. Universidad de Oviedo.
- IBISATE, Ángel (dir) (2007). El estado de la responsabilidad corporativa de la Gran Empresa en España. Club de Excelencia en Sostenibilidad. Madrid. MTAS.
- IGLESIAS FERNÁNDEZ, Carlos y Llorente Heras, Raquel (2006). ¿Integración o segmentación laboral de los inmigrantes en el mercado de trabajo? Un análisis de cohortes. Serie Documentos de Trabajo. Madrid. Universidad de Alcalá.
- INFORME DE LA COMISIÓN MUNDIAL SOBRE LAS MIGRACIONES INTERNACIONALES (2005). Las migraciones en un mundo interdependiente: nuevas orientaciones para actuar. GCIM (Global commission on international migration). Consultado en <www.gcim.org>
- ITURBE-ORMAETXE, Iñigo (2002). Efectos económicos de la emigración. Revista Valenciana de Economía y Hacienda. 6. 61-74. Universidad de Alicante.
- IZQUIERDO ESCRIBANO, Antonio (2008). La inmigración en época de desaceleración económica. Jornada Trabajadores inmigrantes, una misma condición, distintas realidades. Oviedo. UGT.
- JACKSON S., (1992). Diversity in the workplace, Human resource initiatives, Guilford Press, New York
- Leach J., 1996, "A practical guide to working with diversity", New York. MACON Publishing,
- JIMÉNEZ, Alfonso, Aguado, Miriam y Pimentel, Manuel (Coord.) (2005). Inmigración y Empresa. El desafío empresarial de la inmigración. Guía para el ejecutivo. Economía y recursos humanos. Córdoba. Almuzara.
- JIMENO SERRANO, Juan Francisco; Carrasco Perea, Raquel; Ortega Masagué, Ana Carolina (2006). El efecto de la inmigración en las oportunidades de empleo de los trabajadores nacionales. Evidencia para España. Documento de trabajo 1. Fundación BBVA.
- KIRTON, G., GREENE, A.M. (2000). The Dynamics of Managing Diversity. Oxford: Butterworth Heinemann.
- KÖHLER, Holm-Detlev (1996). El Declive de una Región Industrial. Gijón. Trea.
- KÖHLER, Holm-Detlev (1997). Nuevos sistemas de producción y estrategias empresariales de recursos humanos. Un estudio de casos (con Rodolfo Gutiérrez), Universidad de Oviedo.
- KÖHLER, Holm-Detlev (2003). La sociedad asturiana asentada en el declive, en Papeles de Economía Española. Economía de las Comunidades Autónomas. 20.19-31. Madrid. Fundación de las Cajas de Ahorros Confederadas para la Investigación Económica y Social.
- KÖHLER, Holm-Detlev (2007). ¿A dónde va la economía asturiana? Anuario de la Economía asturiana nº1. Las 3.500 primeras empresas asturianas, 88-91. Oviedo. Iniciativas de Marketing 95, S.L.
- LAFUENTE, Alberto; Visuales, Víctor; Puedo, Ramón; Llaría, Jesús (2003). Responsabilidad social corporativa y políticas públicas. Madrid. Fundación Alternativas.
- LÁZARO ARAUJO, Laureano (2004). Las acciones estructurales comunitarias en España y sus comunidades autónomas. Revista de Estudios Regionales. 70. 59-96.
- LODEN M., (1996). Implementing diversity, Chicago. Irwin Professional Publishing.
- LÓPEZ DE LERA, Diego (2007). Tendencia de las políticas de inmigración en España. Curso de verano Las migraciones en las sociedades contemporáneas. Universidad da Coruña.
- LÓPEZ DÍEZ, Pilar (2003). La perspectiva de género en las estrategias de comunicación y sensibilización: análisis y recomendaciones. II Jornadas Estatales Construyendo la integración a través del empleo. Toledo. Cruz Roja Española.
- MANUAL DE LA EMPRESA RESPONSABLE. Biblioteca Empresarial Cinco días. 2004. Disponible en: <<http://www.clubsostenibilidad.org/documentacion>>
- MARCHANT RAMÍREZ, Loreto (compiladora y edit.) (2005). Actualizaciones para el desarrollo organizacional. Primer Seminario. Chile Universidad de Viña del Mar.
- MARTÍNEZ GARCÍA, M., García Ramírez, M., Maya Jariego, Isidro (2001). Una tipología analítica de las redes de apoyo social e inmigrantes africanos en Andalucía. REIS .95. Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- MEDIAPLANET (2006). Monográfico sobre responsabilidad corporativa. Guía para la empresa con conciencia. Distribuido por el diario El Mundo. 20/09/2006.
- MEDINA BRITO, M.P. (2006). Los equipos multiculturales en la empresa multinacional. Un modelo explicativo de sus resultados. Tesis doctoral Universidad de las Palmas de Gran Canaria.

- MELÉ, Doménech (2007). Responsabilidad social de la empresa. Una revisión crítica a las principales teorías. *Economías*, 65, 2º cuatrimestre. IESE.
- MELÉ, Doménech; Garriga, Elisabet (2008). Mapa de Teorías de la RSE. Consultado en: <<http://www.comunicarseweb.com.ar/biblioteca/articulos/mapateo.html>>
- MTAS (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) (2004). Buenas prácticas y recomendaciones para la lucha contra el Racismo y la Xenofobia en el Mercado de Trabajo. Madrid. Consultado en: <<http://www.mtas.es/uafse/EQUAL/documentacion.htm>>
- MTAS (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) (2005). Cuidado a la dependencia e inmigración. Informes de resultados. Madrid. Consultado en: <<http://www.seg-social.es/imserso/documentacion/cuidadodepinmi.pdf>>
- MTAS (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) (2006). Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2006. Consultado en: <www.mtas.es>
- MTAS (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) (2007). Plan estratégico ciudadanía e integración (2007–2010). Disponible en: <www.mtas.es>
- MTIN (Ministerio de Trabajo e Inmigración) (2006): Anuario Estadístico de Inmigración. Centro de publicaciones. Consultado en: <www.mtin.es/publica/noveedit/cuerpo.htm>
- MTIN (Ministerio de Trabajo e Inmigración) (2008) Afiliación de Extranjeros a la seguridad social. Marzo 2008. Disponible en: <www.tt.mtas.es/periodico/seguridadsocial>
- MORAL MENÉNDEZ, Andrés J. del (2008): Informe de Situación de la Inmigración en Asturias, 2007. Unidad Técnica de Documentación Sociológica y Estudios FSA–PSOE. Secretaria de Movimientos Sociales y ONGS.
- MORALES, Carlos E. (2006). Las prácticas eficaces en la gestión de la diversidad. *Harvard Deusto Business Review*. 142. 64–69. Harvard Deusto Business Review.
- MORALES, J. Francisco; Huici, Carmen y otros (1999). La definición de estereotipo. *Psicología Social*. UNED. Madrid. Editorial Mc Craw Hill.
- MORENO, Ana; Acevedo, Manuel; Uriarte, Luis Miguel y Andrés González (s/f): La Empresa Mestiza, Guía de propuestas prácticas para fomentar el mestizaje organizacional. Aula de solidaridad. Consultado en: <www.entredosorillas.org>
- MORENO FUENTES, Javier; González de Durana, Ana Arriba y Moreno Fernández, Luís. (2006). Inmigración, diversidad y protección social en España. *Revista Española del Tercer Sector*. 4. 53–96. Madrid. Fundación Luis Vives.
- MUR, Carmen (2007). La inmigración, fenómeno clave del mercado laboral español. Confederación española de directivos y ejecutivos. Disponible en <<http://www.directivoscede.com/conocimiento/detail.php>>
- NAÏR, Sami (2003). El Imperio frente a la diversidad del mundo. Barcelona. Plaza & Janes Editores, S.A.
- NARVAIZA, José Luis; Laka, Jon Paul; Silvestre, María. (2007). Informe. Actitudes frente a la inmigración extranjera. Observatorio Vasco de Inmigración. Guipúzcoa. Consultado en: <www.ikuspegi.org/documentos/investigacion/es/Txostena2_cas.pdf>
- NEVADO BUENO, Teresa (2007). Diseño de un modelo proactivo para facilitar la igualdad en el mundo laboral. Proyecto EQUAL Diversidad Activa. CELEM
- NOUR, Susanne (2005). Diversity in the Workplace – When we are equal but not the same, <www.miapris.dk>
- OBESO, Carlos (dir) (2005). Gestión estratégica de RRHH. Informe Granfield. Elaborado por el Instituto Estudios Laborales de ESADE.
- OBERAXE (Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.) (2006). Informe Anual. Madrid. MTAS.
- OBSERVATORIO PERMANENTE DE INMIGRACION (2007). Informe estadístico 2/2007 – Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor a 30 de junio de 2007. Madrid. MTAS. Consultado en: <http://extranjeros.mtas.es/es/general/DatosEstadisticos_index.html>
- OBSERVATORIO PERMANENTE DE INMIGRACIÓN (2007). Informe estadístico: 4/2007 – Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor a 31 de diciembre de 2007. Madrid. MTAS. Consultado en: <http://extranjeros.mtas.es/es/general/DatosEstadisticos_index.html>

- OBSERVATORIO PERMANENTE DE INMIGRACIÓN (2008) Informe estadístico: 1/2008 – Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor y Extranjeros con autorización de estancia por estudios en vigor a 31 de marzo de 2008. Madrid. MTAS. Consultado en: <http://extranjeros.mtas.es/es/general/DatosEstadisticos_index.html>
- OBSERVATORIO PERMANENTE DE INMIGRACIÓN (2008). Boletín estadístico de extranjería e inmigración. 15. Madrid. MTAS Consultado en <<http://extranjeros.mtas.es>>
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo) (2004) En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada. Ginebra
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo) (2007). La igualdad en el trabajo. Afrontar los retos que se plantean, informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 96.a reunión, 2007, informe I (B)
- OLMO VICEN, Nuria del (2003). Construcción de identidades colectivas entre inmigrantes. ¿Interés, reconocimiento y/o refugio? REIS .104. 29–56. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- OVALLE DONOSO, Isadora y Marchant, Loreto (2005). Diversidad Cultural y Desarrollo Organizacional Cuarta Conferencia Internacional sobre Diversidad en las Organizaciones, Comunidades y Naciones. Disponible en: <www.eumed.net/libros/2005/lmr/10.htm>
- PAJARES, Miguel (2006). La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España. Documentos del observatorio permanente de la inmigración 10. Madrid. MTAS.
- PAJARES, Miguel (2007). Inmigración y mercado de trabajo. Informe. Análisis de datos de España y Cataluña. Documentos del observatorio permanente de la inmigración 14. Madrid. MTAS
- PARELLA RUBIO, Sonia. (2004). Reclutamiento de trabajadoras inmigrantes en las empresas de servicios de proximidad en el Área Metropolitana de Barcelona. REIS.108. 179–198 Centro de Investigaciones Sociológicas.
- PARELLA RUBIO, Sonia (2006). Las lógicas de la discriminación de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo. Mecanismos y repercusiones. Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y de la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid (5) 29–47.
- PEREDA, Carlos y De Prada, Miguel Ángel (2002). Migraciones internacionales entre el capitalismo global y la jerarquización de los estados. Migraciones internacionales. Madrid. (CIP) Centro de Investigaciones por la Paz.
- PEREDA, Carlos (2007). Dos claves para comprender las migraciones internacionales. El caso de España. Migrants de la Cité a la Citoyennete. Etat des lieux des recherches européennes. Communication, 11 mayo. Disponible en <www.nodo50.org/ioe>
- PÉREZ SERRANO, Gloria (1998). Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. Madrid. Editorial La Muralla. S.A.
- PIN ARBOLEDAS, José Ramón (dir) (2004). Libro Blanco sobre las mejores prácticas para la integración del trabajador inmigrante en las empresas españolas. Barcelona. IESE
- PIN ARBOLEDAS, José Ramón; García Lombardía, Pilar; Gallifa, Ángela (2007). Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en las empresas españolas. Retos, oportunidades y buenas prácticas. IESE
- PRADA, Miguel Angel de; Actis, Walter; Pereda, Carlos (1998). Inmigración y trabajo. “Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción”. Colectivo IOE.
<www.oberaxemtas.upcomillas.es/Publicaciones/Libros/construccion/construccion.PDF>
- PUENTE ALCUBILLA, Verónica (2004). Discrimination on the grounds of religion and belief España. Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. Consultado en: <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm>
- PUERTAS, Susana (coord)(2007). Diseño de propuestas de acción afirmativa. Guía de medidas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno empresarial. Proyecto Por la diversidad Activa. Iniciativa Comunitaria Equal.
- PUMARES FERNÁNDEZ, P.; García Coll, Arlinda; Asensio Hita, Ángeles (2006) La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España. Documento del Observatorio Permanente de la Inmigración. Madrid. MTAS.

- Red 2 Red Consultores (2006). Logros y buenas prácticas del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación. Consultado <www.fundacionluisvives.org/publicaciones>
- RICART CENTER, Joan Enric y otros (redactors). Código de Gobierno de la empresa sostenible. Guía para su implantación. IESE. Disponible en:
<www.responsabilidadimas.org/biblioteca/docs/iese_guia_implantacion_codigo.pdf>
- RODRÍGUEZ VEGA, Luis (2004). Report on the situation of dismination for reason of disability in Spanish legislation as of april. Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.
<http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm>
- SADEI (Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales) (2005). Movimientos migratorios en Asturias. Gobierno del Principado de Asturias. AS-3.420-07.
- SADEI (Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales) (2007). Índice temático, estadísticas demográficas, padrones habitantes. Consultado en: <www.sadei.es>
- SADEI (Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales) (2008). Coyuntura Regional de Asturias, avance de resultados. Mayo. Consultado en: <www.sadei.es>
- SÁNCHEZ CALERO, Francisco Javier (2003): Informe Winter sobre el Derecho de sociedades en Europa. Revista de derecho bursátil y bancario 89, 396-400. ISSN 0211-6138.
- SÁNCHEZ GARDEY, Gonzalo (s/f). La diversidad en los grupos de trabajo. Efectos potenciales y posibilidades de gestión. Universidad de Cádiz. <www.iegd.org>
- SÁNCHEZ- RUNDE, Carlos y Quintanilla, Javier (1997). Dirección de la diversidad en la empresa internacional. Revista de Antiguos IEJE. Disponible en <www.ee-iese.com>
- SARRIÉS SANZ, Luis (1999). Organización industrial y conflicto. Las relaciones industriales en la sociedad postmoderna. Sociología Industrial. Zaragoza. Mira Editores.
- SASTRE CASTILLO, Miguel Ángel (2005). La gestión de la diversidad en la empresa. Revista Dirección estratégica 11, 3, 3-7. México. Consultado en: <www.direccionestrategica.itam.mx>
- SEBASTIÁN, Miguel (dir) (2006). Inmigración y economía española (1996-2006). Oficina económica del Presidente, 15 de noviembre. Madrid.
- SENNETT, Richard (2000). La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Colección Argumentos. Barcelona. Anagrama, S.A.
- SIGMADOS (2004):
- Inserción y dinámicas laborales de los Trabajadores inmigrantes. Sector de la Construcción. MTAS. IMSERSO
 - Inserción y dinámicas laborales de los Trabajadores inmigrantes. Sector de hostelería. MTAS. IMSERSO
 - Inserción y dinámicas laborales de los Trabajadores inmigrantes. Sector del Servicio Doméstico. MTAS. IMSERSO.
- SOLÉ, Carlota; Parella, Sònia; Cavalcanti, Leonardo (2007). "El empresariado inmigrante en España". Colección de Estudios Sociales de La Caixa. Nº 21. Fundación La Caixa.
- SORIANO BAEZA, Manuel (2004). Guía para la gestión de la diversidad y la inclusión. Manual de la empresa responsable. Madrid. Club de excelencia en sostenibilidad. Consultado en: <www.club sostenibilidad.org/documentacion/2004/37.pdf>
- SUSAETA ERBURU, Lourdes, y Novas López, José Emilio Novas López (2005). La diversidad cultural como fuente de ventaja competitiva. Una aflicción a la empresa multinacional". Cuadernos de Estudios Empresariales, 15,153-177.
- SUSAETA ERBURU, Lourdes y Pin, José Ramón (s/f). Gestión de la diversidad. <www.iese.edu/en/files/5_13334>
- TEZANOS, Jose. Félix, (2007). Nuevas tendencias migratorias y sus efectos sociales y culturales en los países de recepción. Doce tesis sobre inmigración y exclusión social. Madrid. REIS ,117. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- TORO, Daniela (2006). El enfoque estratégico de la responsabilidad social corporativa. Revisión de la literatura académica. Universidad politécnica de Catalunya. (14), 2, 338-358. Intangible Capital

- UGT–ASTURIAS (2008). Situación de la Inmigración en Asturias, período. 2007–primer trimestre 2008. Departamento de Migraciones
- UNESCO, (2002). Business & Diversity. Helping businesses score higher in managing diversity, CSR Europe. Declaración Universal de la Unesco sobre diversidad cultural. <www.unesco.org>
- UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE FORMACIÓN EN LA DIVERSIDAD . Consejos para la formación en diversidad sobre conocimiento experto, habilidades de éxito, y cómo ganarse la vida como formador/a de diversidad.” Consultado en: <www.diversityintl.com>
- UNIVERSIDAD PONTIFICA DE COMILLAS (2006). “Mesa de trabajo. Brecha digital, Inmigración y empresa mestiza” ME20, abril, Aula de Solidaridad y Entre dos orillas. <www.entredosorillas.org>
- UNIVERSIDAD DE VALENCIA Y PAÍS VASCO. (2005). Cuidado a la dependencia e inmigración. Informe de resultados. Madrid. IMSERSO.
- VICKERS, Lucy (2006). Religión et convictions. Discrimination dans l’emploi. Le droit de L’Unión europeenne. Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm.>
- WAGMAN, Daniel (2003). Las dinámicas de la discriminación. II Jornadas Estatales Construyendo la integración a través del empleo. Cruz Roja Española, Toledo. <http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm>
- WICK, Ingeborg (2003): ¿Herramienta de los trabajadores o truco publicitario? título original: Worker Tool Pr Play. FES–Südwind. Consultado en: <<http://www.fes-sindical.org/publica.php>>

PÁGINAS WEB

<http://www.diversityaustralia.gov.au>. Departamento de Inmigración y Asuntos Multiculturales e Indígenas de Australia.

<http://www.ecom.unimelb.edu.au/acib/diverse/reports.html>. Una herramienta para la Gestión de la Diversidad. Guía práctica sobre cómo aplicar políticas de diversidad en una variedad de áreas funcionales.

<http://www.aimd.org/nonprofit/aimd>

El Instituto Americano para la Gestión de la Diversidad.

<http://www.gardenswartzrowe.com/home.html>

Libros y Material sobre Gestión de la Diversidad.

<http://www.shrm.org>

Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos.

<http://www.work.asn.au>

Diversity@work. Un equipo de especialistas con la experiencia práctica y el conocimiento para ayudar al beneficio de las empresas desde la diversidad en la fuerza de trabajo.

<http://www.diversityatwork.com>

Para directivos/as. Para la aplicación efectiva de la Diversidad en el lugar de trabajo.

<http://www.diversitycentral.com>

U.S Diversidad Central. Recursos para la diversidad cultural en el trabajo.

<http://www.diversityinc.com>

DiversityInc.com (Estados Unidos). Una revista comercial para la diversidad. (Necesario el registro para acceso libre).

<http://www.oeo.od.nih.gov>

U.S. Oficina de Igualdad de Oportunidades y Gestión de la Diversidad.

<http://www.equalopportunity.on.ca>

Una vía canadiense para la igualdad de oportunidades.

<http://www.diversitymatters.ca>

Diversidad en el trabajo. Diversidad & Formación Humana Potencial & Consulta en Canadá.

<http://www.diversityresources.com>

Recursos para la Diversidad (U.S.A.). Información y materiales de formación sobre diversidad, relaciones con clientes, resolución de conflictos, mercado multicultural, y asuntos multiculturales en el lugar de trabajo.

<http://www.diversityworld.com>

Mundo de la Diversidad (Canadá). Recursos, herramientas y apoyo técnico para practicantes de la diversidad

<http://www.stop-discrimination>. Página Web de la Comisión Europea contra la discriminación.

Este libro se terminó de imprimir en
Febrero de 2010,
siendo Procuradora General
del Principado de Asturias
María Antonia Fernández Felgueroso



Procuradora General
del Principado de Asturias







2010

Procuradora General
del Principado de Asturias
Plaza de Riego, 6 - 33003 OVIEDO
T 984 080 818 · Fax 984 186 983
procuradorageneral@procuradorageneral.es
www.procuradorageneral.es