Habilidades interpersonales

Dirigir la diversidad y la inclusión

Una jornada para hacer trabajar juntas a personas distintas por la edad, el género, el origen, la lengua, la discapacidad o la trayectoria, y sacar partido de ello. Los participantes detectan los estereotipos y los sesgos que orientan las decisiones de contratación, asignación y evaluación, recuerdan el principio de no discriminación del Código del Trabajo y construyen prácticas de equipo inclusivas. Los casos proceden de talleres, almacenes y servicios.

Duración : 1 día

Objetivos

1. Explicar las dimensiones de la diversidad en un equipo y lo que la inclusión cambia en el funcionamiento colectivo
2. Identificar los estereotipos y sesgos que influyen en la contratación, la asignación de tareas, la evaluación y la promoción
3. Recordar el principio de no discriminación establecido por el Código del Trabajo y sus consecuencias para el directivo
4. Aplicar prácticas inclusivas: acogida, reparto del trabajo, reuniones, lengua de trabajo, adaptación del puesto
5. Reaccionar ante un comentario o un comportamiento discriminatorio en el equipo

Programa

Día 1 — mañana

• Diversidad e inclusión: ¿de qué hablamos en una empresa industrial o de servicios?

• Generaciones, género, orígenes regionales o extranjeros, lenguas, discapacidad, trayectoria: las cuestiones concretas de cada dimensión

• Estereotipos y sesgos: cómo se cuelan en las decisiones diarias

• El marco: no discriminación en el trabajo, igualdad profesional entre mujeres y hombres

Día 1 — tarde (taller)

• Contratar y acoger: criterios objetivos, integración de los recién llegados, tutoría

• Dinamizar un equipo diverso: reparto de tareas, reuniones en las que todos se expresan, instrucciones comprendidas por todos

• Adaptar un puesto para un colaborador con discapacidad

• Reaccionar ante una broma fuera de lugar, un aislamiento o un comentario discriminatorio

• Taller: diagnóstico de su equipo y tres acciones de inclusión

Metodología

• Ejercicios para sacar a la luz los sesgos en decisiones de contratación y de asignación

• Casos de talleres de producción, plataformas logísticas y servicios al cliente

• Simulaciones: reaccionar ante un comentario discriminatorio, acoger a la primera técnica de un equipo de mantenimiento

• Diagnóstico de diversidad e inclusión de su equipo

• Intercambios moderados, en un marco respetuoso y confidencial

Evaluación y documentos

Prueba de conocimientos y estudio de un caso al final de la jornada, evaluación en caliente a D+1. Cada participante recibe un certificado de formación numerado y verificable en línea; la empresa recibe el informe de formación.

Materiales bilingües para cada participante; cada formación presencial incluye su gemelo digital en OmniLearn.

Conviene saber

Para la equidad en las decisiones corrientes (planificación, reconocimiento, sanciones), la media jornada «Dirigir con equidad» complementa este módulo. Las acciones de inclusión definidas en el taller pueden alimentar el enfoque de RSE de la empresa.

Información práctica

Duración	1 día
Público	Directivos, jefes de equipo, responsables de RR. HH. y reclutadores
Requisitos previos	Sin requisitos previos
Número de participantes	Grupos de 6 a 12 participantes, en la empresa
Formato	En la empresa, presencial en sus instalaciones
Idioma	Francés, darija o inglés; materiales bilingües
Financiación	Contratos especiales de formación de la OFPPT (TFP), GIAC, Maroc PME: preparamos los expedientes con usted, sin coste adicional.
Personalización del programa	Programa adaptado a sus procedimientos, sus equipos y su público

Preguntas frecuentes

¿Por qué este tema en una empresa industrial?
Los equipos reúnen varias generaciones, oficios técnicos que se feminizan, empleados procedentes de otras regiones o de otros países, varias lenguas de trabajo. Los contratantes y los cuestionarios de RSE también preguntan cada vez más por las prácticas de no discriminación.

¿Qué diferencia hay con «Dirigir con equidad»?
Esta jornada trata de la composición y del funcionamiento de un equipo diverso: sesgos, no discriminación, inclusión. «Dirigir con equidad» se centra en la justicia percibida de las decisiones diarias del directivo, para todos los colaboradores.

¿Sustituye este módulo al asesoramiento jurídico?
No. Recuerda los principios del derecho laboral aplicables al directivo y los comportamientos que adoptar. Una situación que plantee una cuestión jurídica debe tratarse con recursos humanos y, si hace falta, con un jurista.