



Universidad
Tecmilenio®



Administración del Talento y Capital Humano

Igualdad de oportunidades

Semana 8



Todas las personas tienen el derecho de igualdad de circunstancias, lo mismo con los trabajadores, todos tienen derecho de crecer profesionalmente dentro de la empresa, de incrementar sus ingresos y sobre todo de ser tratados por igual, independientemente del género, gustos y preferencias de cada trabajador.

En la actualidad, aún podemos enfrentar casos de discriminación o desigualdad laboral, y esta se puede ver reflejada en diferentes rubros, tales como son el salario, oportunidades de un puesto, género y edad, solo por mencionar algunos.



Igualdad en salarios



De acuerdo al convenio número 100 emitido por la OIT, se establece que los estados que lo ratifiquen deberán garantizar la igualdad de remuneración a cualquier trabajador, ya sea hombre o mujer, que realice un trabajo de igual valor. Así mismo, detalla que por remuneración se entiende al salario y sueldo ordinario, ya sea básico o mínimo, así como las prestaciones en especie que reciba un colaborador.

Por otro lado, el convenio número 111 define como discriminación laboral cualquier preferencia tomada por situación social, política, sexo, religión, color, que lleve por efecto alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.



Hoy existen nuevas causas que se detallan como causantes de una discriminación laboral.



La edad



Nacionalidad



Orientación sexual



Discapacidad



Discriminación por edad

Como organización y dentro del departamento de Recursos Humanos, es importante promover y velar por contar con la gente adecuada al perfil para cumplir con los objetivos organizacionales, y uno de ellos es evitar la discriminación de estas personas en edad adulta, siempre y cuando cumplan con los conocimientos y habilidades requeridas para el puesto.



Discriminación por embarazo

La discriminación por razones de embarazo generalmente se produce cuando un empleador trata desfavorablemente a una mujer empleada o solicitante de un puesto de trabajo. Las razones pueden ser por embarazo, parto, o trastornos médicos relacionados con el embarazo o la maternidad.

Este tipo de discriminación también puede producirse cuando un empleador tiene una política que excluye a las mujeres de puestos determinados de trabajo debido a que pueden quedar embarazadas.



Diversidad cultural



Dentro de sus funciones, Recursos Humanos debe dirigir esfuerzos para poder promover el intercambio cultural como parte de la estrategia organizacional. El manejo de la diversidad cultural puede ofrecer ventajas y utilidades para poder llegar a un mercado multicultural y así expandir sus fronteras de mercado.



Como líder de Recursos Humanos desarrolla un plan estratégico para la igualdad de oportunidades de una empresa tomando en cuenta lo siguiente:

- Igualdad en salarios.
- Discriminación por edad.
- Discriminación por embarazo.
- Diversidad cultural.



El poder tener acceso a las oportunidades laborales puede representar para cada individuo la libertad y seguridad de llegar al cumplimiento de esas metas.

Como líder de Recursos Humanos, asegúrate de comprender qué es la discriminación y cuáles son las ventajas de contar con diversidad cultural.





Universidad
Tecmilenio®



Administración del Talento y Capital Humano

Ética y trato justo en el trabajo

Semana 8



¿Te ha pasado que sabes del despido de algún compañero de trabajo por malas prácticas?, ¿sabes las repercusiones que se derivan de un despido a causa de una mala práctica?, ¿conoces el significado de ética?

En este tema estarás analizando información sobre tan interesante tema.



El significado de ética

Es un concepto que se encuentra estrechamente vinculado a la moral; la ética es una ciencia que específicamente se ocupa de estudiar el comportamiento de los seres humanos, es decir, es la que nos dice aquello que es bueno, lo que no lo es y es también la que establece lo permitido o deseado de una decisión o de una acción y lo que claramente no lo es.



El significado de ética

Las empresas se enfrentan a diversos dilemas éticos que ponen en consideración a los valores organizacionales y que deben considerarse como una premisa dentro de las políticas organizacionales. Algunos de estos dilemas son los siguientes:



Ética y trato justo

Cada trabajador toma la decisión de ingresar o no a la empresa y es su responsabilidad conocer los derechos y obligaciones que como trabajador tiene, así como los que la empresa debe cumplir.

Justicia distributiva

Se refiere a la equidad y a la justicia de los resultados de una decisión.

Justicia procesal

Equidad de proceso.

Justicia interpersonal

Se refiere a los tratos interpersonales que hacen los gerentes con sus empleados.

¿Qué determina una conducta ética en el trabajo?

Cada trabajador toma la decisión de ingresar o no a la empresa y es su responsabilidad conocer los derechos y obligaciones que como trabajador tiene, así como los que la empresa debe cumplir.

Los factores individuales

Debido a que el empleado lleva ideas al trabajo de lo que es ético y no, se le debe dar crédito o culpa de las decisiones éticas que toma.



Autoengaño

Los empleados corruptos justifican su actuar, basándose en que se vieron obligados por la situación que salió de control.



Factores organizacionales

Conductas poco éticas en el trabajo. Por lo general, no están motivadas por intereses personales, cumplir con los tiempos y ayudar a que la compañía sobreviva son ciertos factores que se ven involucrados.



Políticas y códigos de ética

Para ayudar a la empresa a tener una cultura organizacional que favorezca los valores tradicionales y conductas que caracterizan a los trabajadores, se deben generar las siguientes acciones:

Publicar código de ética

Aclarar expectativas

Usar señales y símbolos

Organizar rituales y ceremonias

Utilizar exámenes rápidos, ¿es legal?, ¿es correcto?, ¿a quién afectará?

Plan de incentivos



Disciplina y privacidad de los empleados

El proceso para implementar disciplina sin castigo es el siguiente:



Privacidad de los empleados

Algunas de las violaciones a la privacidad de los empleados que podemos encontrar son las siguientes:

Intrusión

Publicación de asuntos privados

Revelación de registros médicos

Apropiación del nombre del empleado para fines comerciales

Gestión de despidos



1. Describe una situación real donde se manifieste una mala práctica, ya sea laboral o de otro rubro.
2. Responde con tus propias palabras qué es la ética laboral.

Desarrolla al menos tres lineamientos éticos que aplicarías en el

3. área de una empresa que está en contacto con proveedores.



Como líder de Recursos Humanos, asegúrate de:

- Entender qué es la ética.
- Deducir por qué es necesaria la ética en la organización.
- Comprender a qué nos referimos cuando hablamos sobre privacidad de los empleados.





Universidad
Tecmilenio®



Administración del Talento y Capital Humano

Empresa socialmente
responsable

Semana 8



Toda empresa tiene una responsabilidad con la sociedad, desde lo económico, hasta lo ambiental. Las empresas deben implementar estrategias que apoyen al medio ambiente y a la sociedad en común, demostrando respeto por la gente, los valores éticos y la comunidad.

Una empresa socialmente responsable es aquella que fundamenta su visión y compromiso en políticas, programas, toma de decisiones y acciones que benefician a su negocio y que inciden positivamente en la gente, el medio ambiente y las comunidades en que operan, más allá de sus obligaciones, atendiendo sus expectativas.



¿Qué es una empresa socialmente responsable?

Una empresa socialmente responsable es la que cumple con un conjunto de normas y principios referentes a la realidad social, económica y ambiental que se basa en valores y que le ayudan a ser más productiva.

Principales estándares en su cultura organizacional, la ética, la moral y todo lo que se refiere a valores.



¿Qué es la responsabilidad social?

La responsabilidad social empresarial es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno, como en lo externo. Considera las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común.



¿Qué es la responsabilidad social?

La acción responsable “integral” implica el análisis y la definición del alcance que la organización tendrá de acuerdo a las necesidades, expectativas y valores que conforman las personas y de las sociedades con las que interactúa. De esta forma, sus niveles de responsabilidad se pueden entender y agrupar de la siguiente manera

**Dimensión
económica interna**

**Dimensión
económica
externa**

**Dimensión social
interna**

**Dimensión
sociocultural y
política externa**

**Dimensión
ecológica interna**

**Dimensión
ecológica externa**



¿Qué es la responsabilidad social?

Dimensión económica interna

Su responsabilidad se enfoca a la generación y distribución del valor agregado entre colaboradores y accionistas.

Dimensión económica externa

Implica la generación y distribución de bienes y servicios útiles y rentables para la comunidad, además de su aportación a la causa pública vía la contribución impositiva.

Dimensión social interna

Involucra la responsabilidad compartida y subsidiaria de inversionistas, directivos, colaboradores y proveedores.

Dimensión sociocultural y política externa

Conlleva a la realización de acciones y aportaciones propias y gremiales seleccionadas para contribuir con tiempo y recursos a la generación de condiciones que permitan y favorezcan la expansión del espíritu empresarial y el pleno desarrollo de las comunidades.

Dimensión ecológica interna

Comprende la responsabilidad total sobre las repercusiones ambientales de sus procesos, productos y subproductos.

Dimensión ecológica externa

Abarca la realización de acciones específicas para contribuir a la preservación y mejora de la herencia ecológica común para el bien de la humanidad actual y futura.

Líneas estratégicas

La responsabilidad social empresarial solo se comprende reconociendo cuatro líneas o ámbitos básicos y estratégicos que explican su presencia en toda actividad de la empresa. Estos, a su vez, incluyen sus respectivos subtemas, que pueden variar de un país, de un sector o de una empresa a otra. Estos ámbitos son los siguientes:



La responsabilidad social, la ética empresarial y sus principios

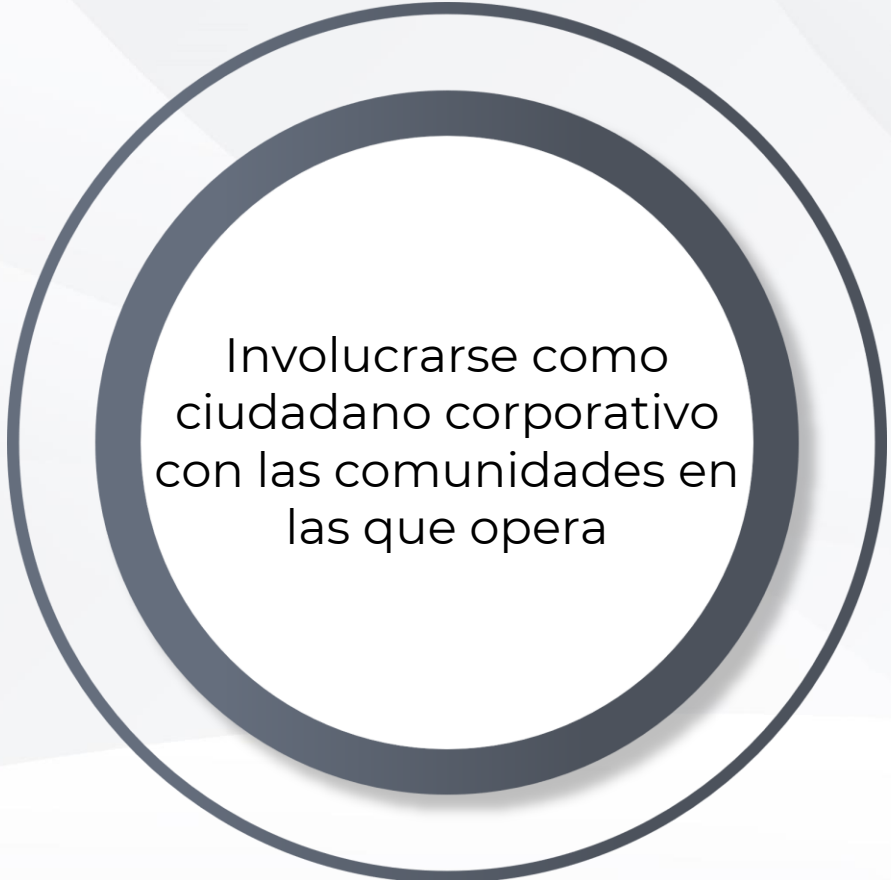
Desempeño ético en los negocios

Prevención de negocios ilícitos

Respeto a la dignidad humana



La responsabilidad social en la vinculación de la empresa con la comunidad y su principio



Involucrarse como
ciudadano corporativo
con las comunidades en
las que opera



La responsabilidad social y la calidad de vida en la empresa y sus principios

Promover y establecer como prioridad la calidad de vida de la comunidad interna

Empleo digno



La responsabilidad social en el cuidado y preservación del medio ambiente y su principio



Respeto a su
entorno, los recursos
y el medio ambiente
para el presente y
las generaciones
futuras



Una guía para la implementación de la responsabilidad social en la empresa



Actividad

Investiga en fuentes confiables cinco empresas socialmente responsables y describe de cada una su responsabilidad social.



La responsabilidad social es un compromiso que cada empresa y colaborador debe manejar, no puede ser vista como una imposición y mucho menos como beneficio individual. Las organizaciones y los trabajadores que pertenecen a ellas, viven en comunidad, entre mayor compromiso se tenga hacia ella, mejor será el ambiente que se desarrolle, mejores personas, mejor convivencia y, por ende, mejores colaboradores.

Como líder de Recursos Humanos, asegúrate de comprender qué es la responsabilidad social y cuál es el principal beneficio para una empresa tener la certificación de empresa socialmente responsable.

