



# EL PODER DE LA DIFERENCIA

La diversidad como valor estratégico de la empresa

**Myrtha B. Casanova**

Con prólogo de M<sup>a</sup> Jesús Prieto-Laffarge

ISBN: 9788418757044

Sello editorial: LID Editorial

Colección: Acción Empresarial

Idioma: Español

Páginas: 198

Formato: Papel y ebook

PVP: 21,90 euros

e-book: 9,99 euros

#ElPoderDeLaDiferencia

## La obra

¿Qué significa realmente **la diversidad en la gestión de empresas e instituciones**? ¿De qué hablamos cuando nos referimos a la diversidad y a su poder para mover el mundo?

La **diversidad** «es la propia naturaleza de la humanidad» y «su gestión es un **factor crítico para el progreso**, un recurso que debe ser **parte fundamental de una estrategia enfocada** a la creación de un desarrollo inclusivo que comporte **beneficios sociales y económicos**». Este es el punto de partida de *El poder de la diferencia*, un libro en el que Myrtha B. Casanova analiza el concepto de la diversidad, su evolución, el coste de la no inclusión y cómo la están gestionando empresas de referencia.

*El poder de la diferencia* sugiere un modelo para la implementación corporativa de la gestión de la diversidad y la inclusión (D&I) sirviendo de hoja de ruta y recordatorio del proceso que conviene seguir a lo largo de su implementación.

### Gestión de la Diversidad y la Inclusión (D&I) en 15 pasos:

- 1 Estrategia global corporativa:** Las organizaciones tienen que mantener un fuerte compromiso en la creación de una fuerza laboral diversa sobre la cual basar la estrategia de sostenibilidad.
- 2 Compromiso corporativo:** La gestión de la diversidad en las organizaciones es un compromiso que asume la dirección de la empresa y que afecta al comportamiento de su conjunto.
- 3 Sensibilización:** Una actividad continua del líder de diversidad es la de implementar programas de sensibilización hacia la inclusión de personas con perfiles diversos de forma transversal en toda la organización.
- 4 Comunicación:** La comunicación interna es una constante que se debe gestionar creando canales de comunicación abiertos para todos los miembros de la organización donde tratar temas de interés general y de desarrollo personal.
- 5 Fuerza laboral diversa:** La tarea prioritaria de una organización debe ser la de analizar en toda su dimensión los perfiles del total de los componentes de la fuerza laboral para entonces evaluar si el perfil de su plantilla refleja el perfil de sus socios inmediatos.
- 6 Inclusión:** Gestionar la inclusión es una función básica y continua del equipo a cargo de potenciar el factor humano de la empresa.
- 7 Compensación:** Reconocer, no solo de forma monetaria, la contribución de los empleados tiene un gran valor; representa la diferencia entre el trabajo rutinario y el trabajo participativo.
- 8 Innovación:** La innovación es causa directa de la diversidad de perfiles y debe ser una actividad continua en toda la cadena.
- 9 Gestión del tiempo como recurso:** Es imprescindible plantearse cómo mejorar el rendimiento de los empleados para garantizar una cuenta de resultados sostenible hacia el futuro.

- 10 **Inteligencia artificial:** Sustituir a las personas en trabajos repetitivos obliga el desarrollo de capacidades profesionales diversas y de calidad en nuevas áreas para promover una vida laboral en el futuro y que las empresas puedan contar con el talento que les permita mantener una posición competitiva en los nuevos mercados.
- 11 **Diferentes formas de trabajo:** Deben implantarse sistemas de trabajo que permitan a las personas gestionar sus tiempos y poder cumplir con sus compromisos laborales, personales y familiares.
- 12 **Emponderando la diferencia:** Hay que buscar las necesidades comunes de la mayoría de los integrantes y crear un entorno inclusivo que permita a todo el colectivo rendir con máxima eficacia.
- 13 **Inclusión:** Las paredes no son los límites de la empresa. Un macroobjetivo es fomentar el sentido de pertenencia de los clientes, proveedores, administraciones, agentes sociales y económicos en general.
- 14 **Medir y evaluar:** La aplicación de este principio garantiza la eficacia financiera y social con la que se implementan los proyectos en todos los ámbitos de la empresa.
- 15 **Costes de la no inclusión:** Los costes de la no gestión de la inclusión de la diversidad son inadmisibles para una organización que quiera mantener una posición sostenible y de liderazgo en los entornos convulsos y cambiantes de este siglo.

Este libro es el fruto de la experiencia acumulada durante **más de 40 años dedicados al estudio e implementación de políticas de inclusión y diversidad** a niveles global. A lo largo de sus páginas encontrarás **referencias y ejemplos de buenas prácticas** llevadas a cabo por empresas como Google, Twitter, IBM, Nestlé o Sodexo en otras muchas.

## Índice

Agradecimientos  
 Prólogo de María Jesús Prieto-Laffargue  
 Nota de la autora

### PRIMERA PARTE

1. Historia de la diversidad: fuente de conflictos y de innovación
2. La naturaleza de la humanidad: roles cambiantes de hombres y mujeres
3. Qué es la diversidad? Causas y efectos
4. Dinámica de los cambios: exponencial en tiempos de discontinuidad
5. Tendencias de futuro: el futuro comenzó ayer
6. Desigualdad: la gestión de las brechas
7. Discriminación: coste social, empresarial y legal
8. Desarrollo regional y sostenibilidad global
9. La ciencia de la diversidad: la investigación como base de la eficacia necesidad, del mercado y de la competencia

### SEGUNDA PARTE

10. El método: estrategia global corporativa
11. Compromiso corporativo: misión económica y social
12. Sensibilización: implicación de todos los miembros

13. Comunicación: diálogo continuo con todos los miembros
14. Fuerza laboral diversa: reflejar los perfiles de proveedores y clientes
15. Inclusión: proceso de sensibilización y aceptación
16. Compensación: el dinero no es la única fórmula
17. Innovación: la diversidad genera creatividad e innovación
18. Gestión del tiempo como recurso: lo que más valora la persona
19. La inteligencia artificial: ayuda y sustituye a la humanidad
20. Diferentes formas de trabajo: valorar la contribución y no la presencia
21. Empoderando la diferencia: la diversidad como generador de eficacia y de innovación
22. Inclusión: el coste de la discriminación
23. Medir y evaluar: lo que no se mide no se hace
24. Costes de la no inclusión: la pérdida de talento impacta la cuenta de resultados

Anexo. Declaración Universal de la Unesco sobre la Diversidad Cultural

Sobre la autora

## La autora



**Myrtha B. Casanova** es fundadora del Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad, que investiga y da apoyo en la implantación de una política estratégica de gestión de la diversidad en regiones y ciudades, así como en empresas e instituciones. Desarrolló los Diversity Charters para la DGV, creados para fomentar políticas de igualdad, antidiscriminación y gestión de la diversidad en los estados miembros de la Unión Europea y está considerada Diversity Pioneer, por Diversity Journal y Diversity Legend, por la Federación de Profesionales en Estados Unidos. Además, Myrtha es fundadora de Artistas Diversos, plataforma que impulsa el talento de artistas con discapacidad fomentando su inclusión.

Para más información:  
[laura.diez@lidbusinessmedia.com](mailto:laura.diez@lidbusinessmedia.com)

