

El verdadero
“VALOR”
de la Diversidad



Índice



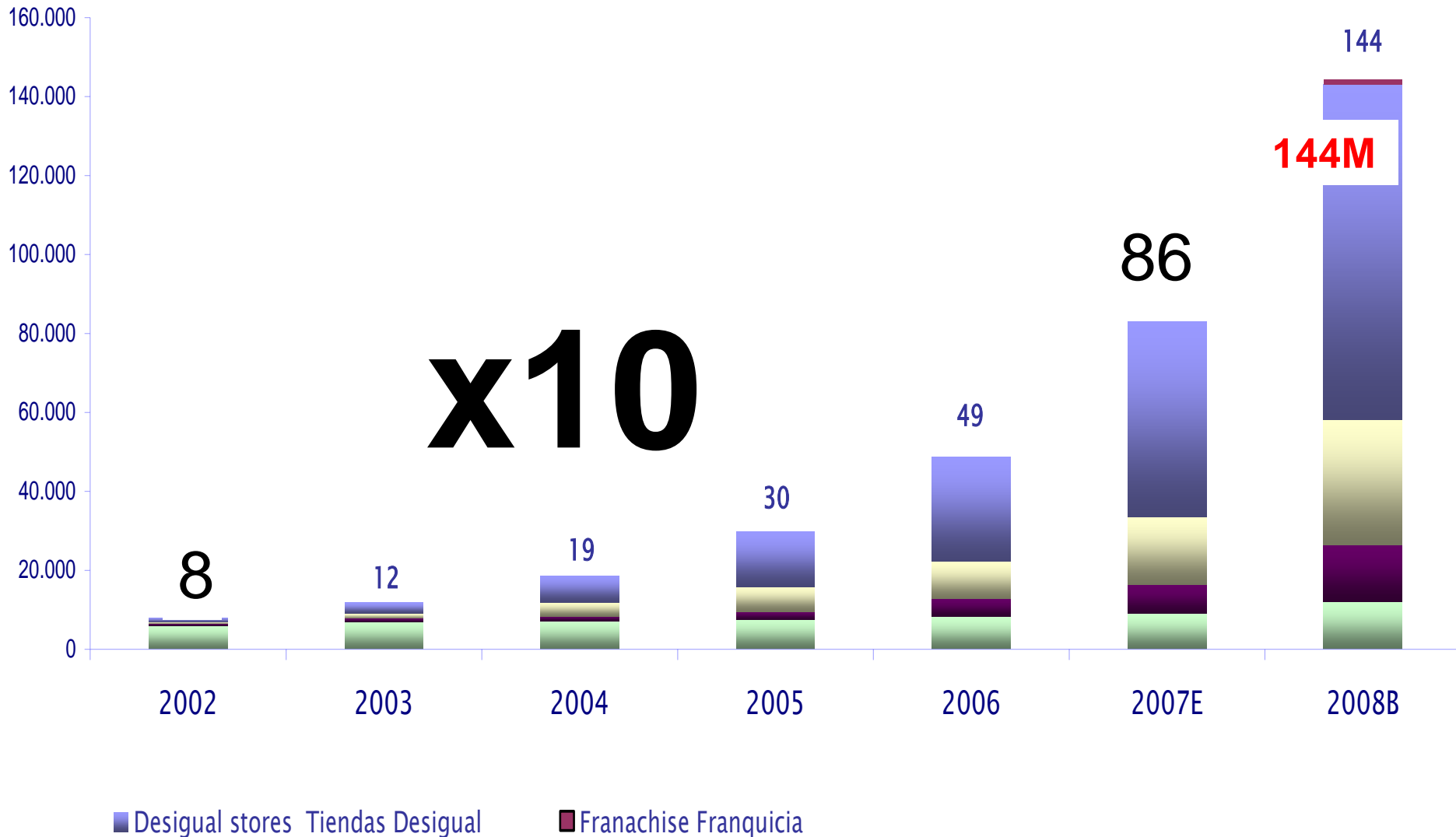
- **Que es Desigual**
- **Definiendo nuestros Valores**
- **Buscando mas allá de lo evidente**
- **Quien es Desigual**
- **1ª Conclusiones**
- **Desigual y la Generación Y**
- **Hacia un modelo único: Bienvenidos a Desigualia.**
- **Donde subyace el verdadero valor de la diversidad**



¿Que es Desigual?



Facturación por canal de venta



¿Que es Desigual?



Visión :

Inspirar, emocionar y crear prendas accesibles que vistan personalidades diversas en el mundo entero.

Vestir personas, no cuerpos

Comunicar y compartir nuestra alegría, curiosidad positivismo, sentido del humor y la cierta falta de respeto por lo convencional



Retos para 2008,09,10.....

- **TALENTO (Best possible available)**
- **PRODUCTO / EXPERIENCIA (solidez producto/marca)**
- **VALORES & EJECUCION (fun & profit sostenible)**
- ***ADAPT TO A CHANGING WORLD!!!! Ch. Darwin***



¿Que es Desigual?

“It is not the strongest of the species that survive, nor the most intelligent, but the most responsive to change”

Ch. Darwin

fun & profit

¿Qué son los valores?

“ Los Valores son las creencias o principios fundamentales que determinan nuestras actitudes ante, y guían nuestro juicio sobre, el comportamiento y el valor de las cosas, incluido lo que es correcto y lo que es erróneo, lo bueno y lo malo, lo que es importante y lo que no”

Fisher



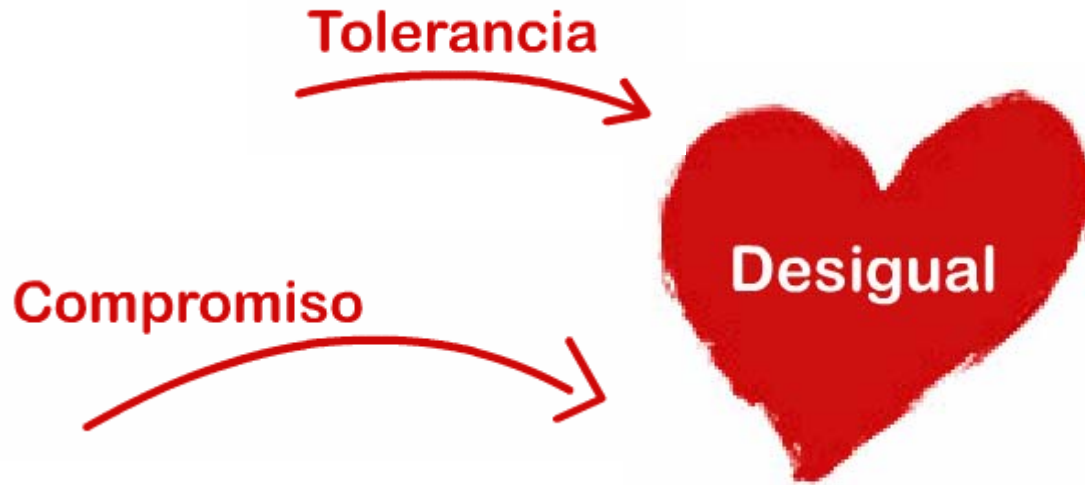
Definiendo nuestros valores



- Respetar y comprender a los demás
- Plantearnos el trabajo y las relaciones con los demás con sencillez y humildad, sin tener miedo al error
- Aceptar las diferencias y tener en cuenta las opiniones de los demás



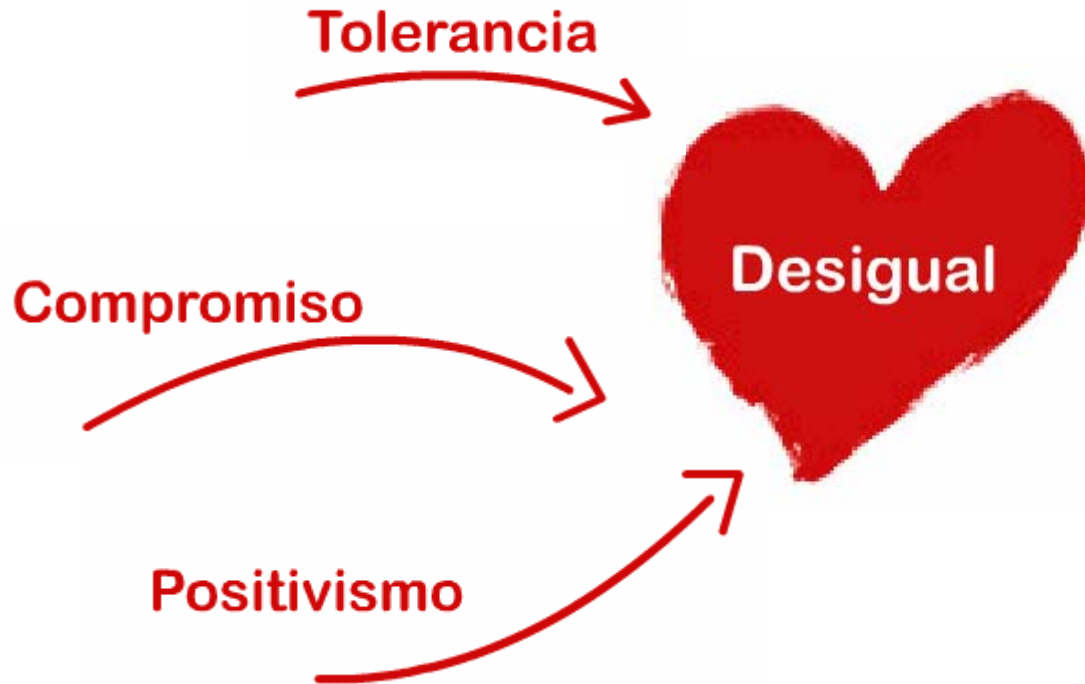
Definiendo nuestros valores



- Responsabilidad e implicación en el proyecto como si fuera tuyo
- Implicación personal con la estrategia de Desigual, con el producto y nuestro compañeros
- “Familia Desigual”: es lo que los empleados somos, sentimos y transmitimos a nuestros clientes para que ellos sientan Desigual como algo suyo. “Estar en lo que hacemos con los 5 sentidos
- Compromiso permanente con la sociedad



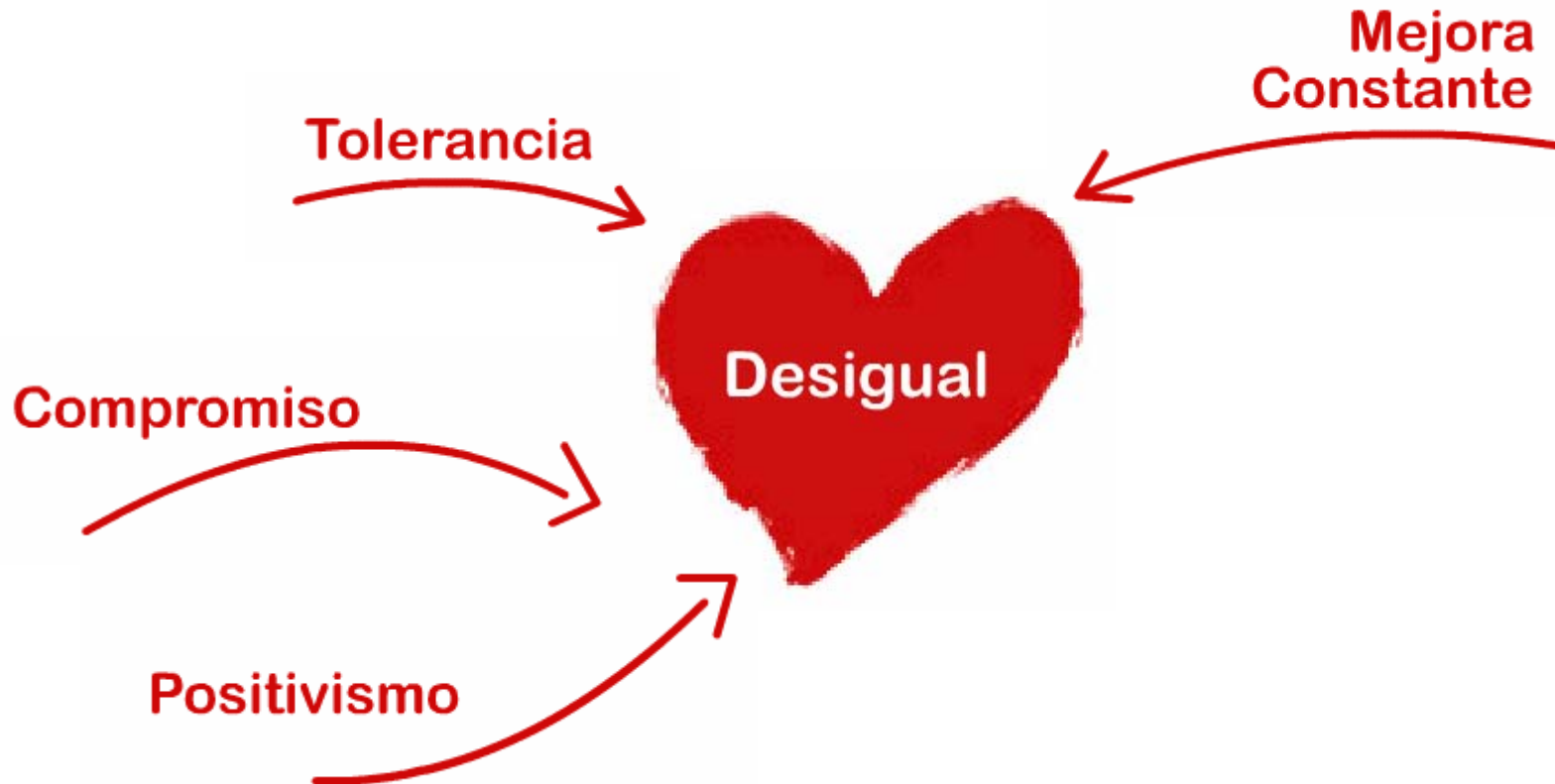
Definiendo nuestros valores



- Plantearse el trabajo y sus retos con optimismo, energía y entusiasmo
- Tener seguridad en uno mismo
- Hacer frente a las dificultades con sentido del humor y de forma constructiva
- Ver soluciones en vez de ver problemas



Definiendo nuestros valores

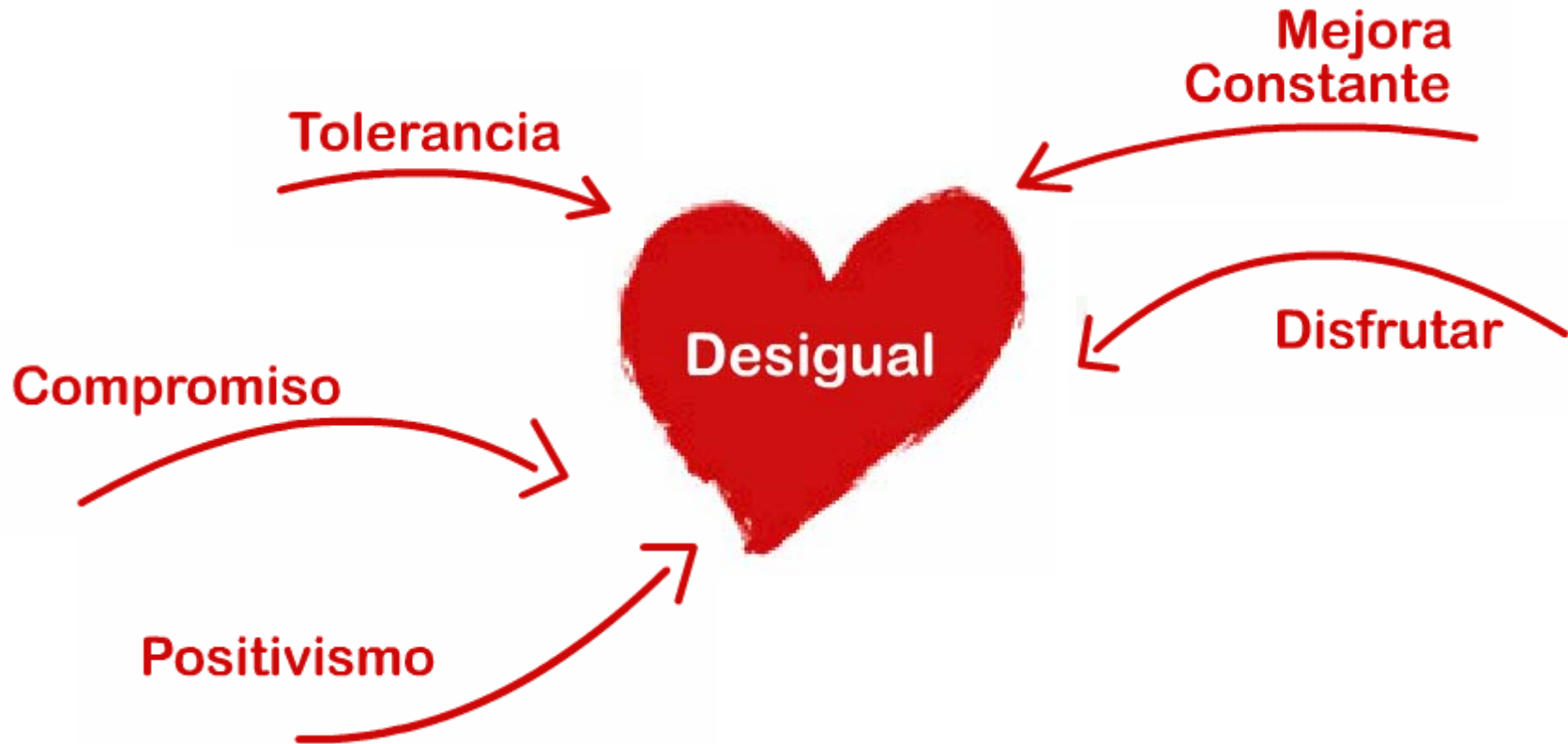


- Afán de superación e inconformismo, marcarse metas constantes y aportar ideas de forma continua para lograr la excelencia
- Tener capacidad de autocrítica, ver en los errores y en los problemas una oportunidad de aprender y mejorar
- Reinventarse y adaptarse a las situaciones en el día a día
- Formación, aprendizaje continuo y crecimiento personal

Verdadero valor de la diversidad, abril 08



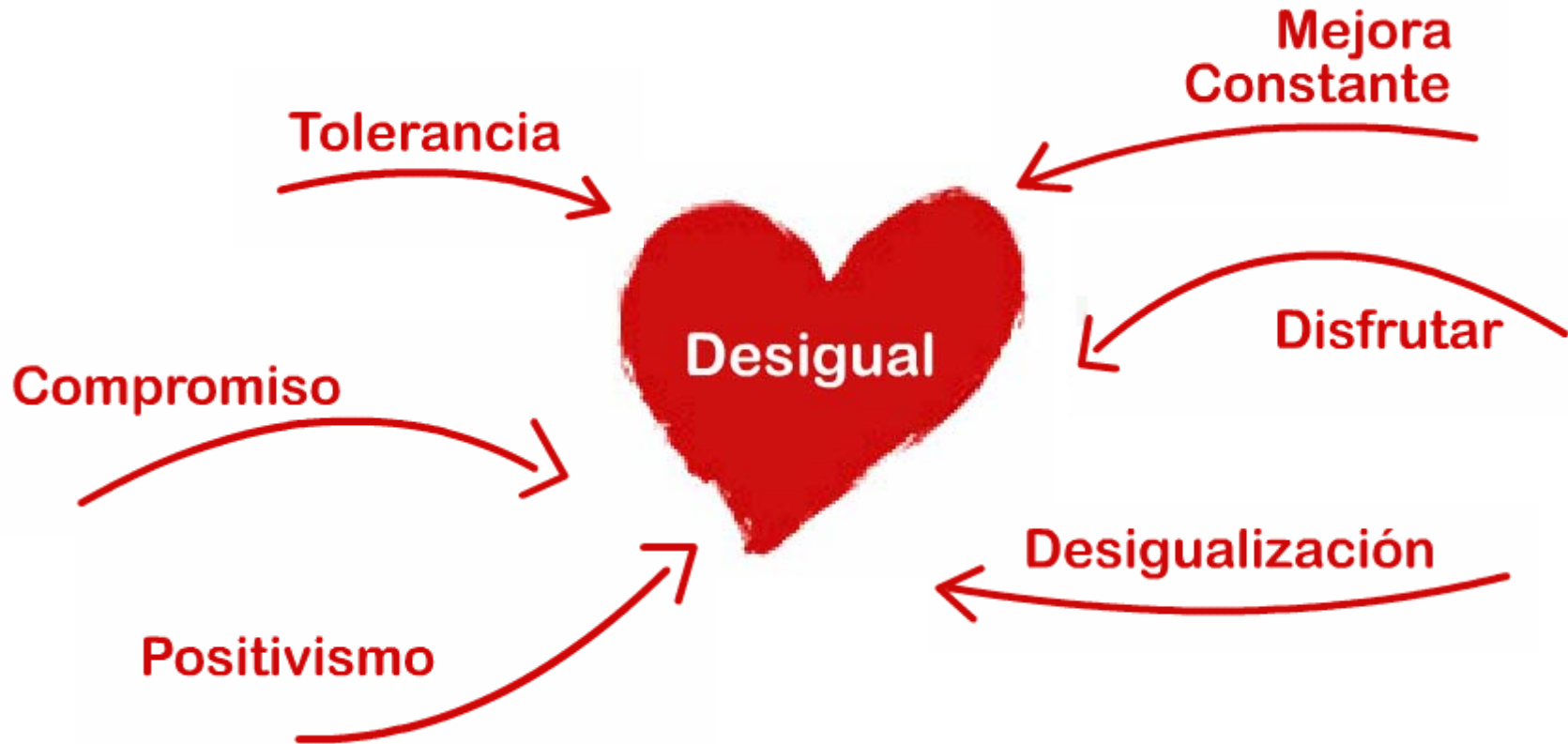
Definiendo nuestros valores



- Satisfacción por el trabajo bien hecho
- Hacer lo que te gusta, sentirse identificado y valorado
- Disfrutar con el entorno en el que trabajas, contagiar y compartir con los demás este sentimiento
- Motivación con el trabajo



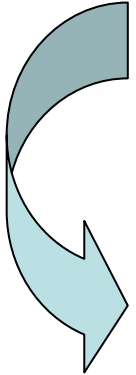
Definiendo nuestros valores



- Ser creativos en el trabajo, atreverse a hacer cosas, ser inconformistas
- Encontrar nuevas formas de ver y hacer las cosas y buscar soluciones eficientes
- Tener iniciativas y aportar ideas nuevas
- Producir cambios y adaptarse a ellos
- “Desigualización”



Definiendo nuestros valores/competencias



- **8 COMPETENCIAS**
 - **4 NIVELES PARA CADA COMPETENCIA**
 - **BASE PARA EVALUACIÓN (FORMATO UNICO)**
-
1. **VISIÓN GLOBAL**
 2. **ORIENTACIÓN A PERSONAS**
 3. **PLANIFICACION Y ORGANIZACION DE PROYECTOS**
 4. **FLEXIBILIDAD**
 5. **ORGANIZACIÓN**
 6. **ORIENTACION A RESULTADOS**
 7. **INICIATIVA**
 8. **TRABAJO EN EQUIPO**



Definiendo nuestros valores/competencias

KEYSKILL

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE PROYECTOS

DEFINICIÓN

Saber planificar, gestionar y organizar un proyecto, alcanzando las metas establecidas, fijando prioridades y distribuyendo los recursos (tanto humanos como materiales) de forma eficaz.

NIVEL 1

- Tiene claro cuál es el objetivo a alcanzar y las tareas que tiene que llevar a cabo
- Es metódico, organizado y estructurado
- Se prepara bien las reuniones
- Sabe organizarse las tareas en el tiempo adecuado y establecido

NIVEL 2

- Sabe establecer prioridades y planifica tareas a corto plazo
- Utiliza eficazmente las herramientas necesarias para llevar a cabo el proyecto
- Sabe organizarse bien con los demás para que el proyecto funcione
- Tiene en cuenta los recursos necesarios optimizándolos para cumplir los objetivos, sabe dónde buscarlos

NIVEL 3

- Gestiona proyectos transversales (entre departamentos)
- Identifica tareas críticas para llevar a cabo el proyecto
- Tiene buena capacidad de reacción a posibles imprevistos y pone los medios a su alcance
- Sabe establecer y gestionar prioridades a medio plazo
- Realiza un seguimiento exhaustivo de las desviaciones tomando decisiones eficaces
- Sabe comunicar a otros de forma efectiva las tareas a organizar

NIVEL 4

- Determina y gestiona proyectos estratégicos y hace que se lleven a cabo
- Siempre cumple con los plazos establecidos
- Capacidad para gestionar de forma eficaz el tiempo, los recursos y el equipo, alcanzando excelentes resultados
- Sabe establecer y gestionar prioridades a largo plazo
- Sabe motivar e implicar a los demás en el proyecto



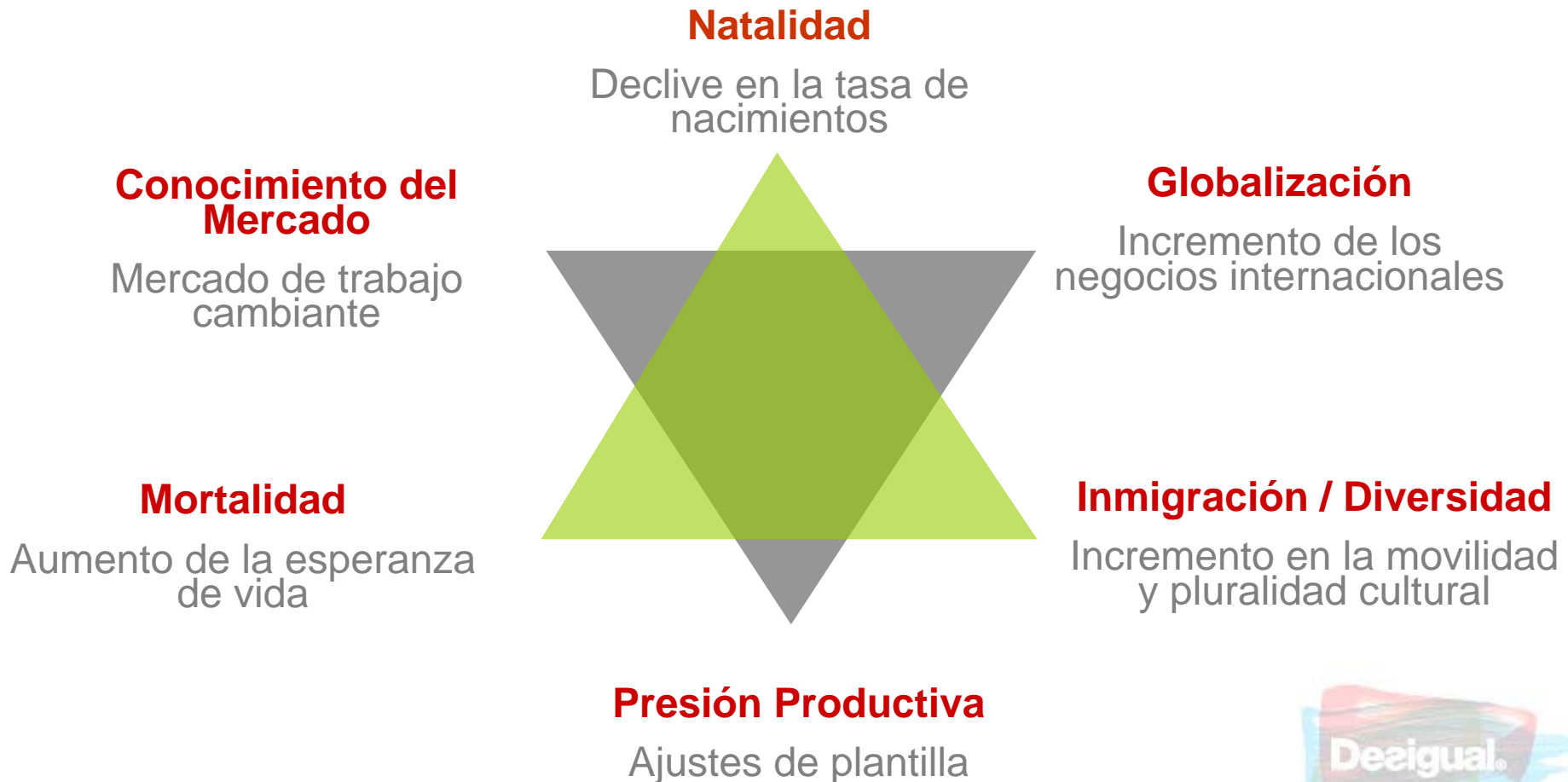
“El verdadero viaje de descubrimiento no consiste en ver nuevos mundos sino en tener nuevos ojos”

Marcel Proust



Buscando más allá de lo evidente

¿Cuáles son los retos de RRHH para gestionar el talento?



Del diagnóstico de Igualdad al Diagnóstico en Diversidad

Genero

Diferente sexos

Minusvalías

Discapacidades
físicas o psíquicas

Generacional

Diferente edades



Étnica

Diferentes orígenes
étnicos



La discrimination en France

A compétences et expériences identiques, un homme aux nom et prénom de souche française, blanc de peau et dont l'apparence physique ne présente pas de traits particulièrement disgracieux, a davantage de chance d'être convoqué à un entretien d'embauche :

- 3 fois plus qu'un candidat âgé
- 3 fois plus qu'un candidat au patronyme maghrébin
- 2 fois plus qu'un candidat en situation de handicap
- 1,5 fois plus qu'une femme

*Résultats issus d'un testing sur CV réalisé en novembre 2006 par Jean-François Amadiou, directeur de l'Observatoire des discriminations, en collaboration avec Adia.
www.charte-diversite.com*



¿Qué es la diversidad?

UNA MESURA ANOMENADA DIVERSITAT

Una bona mesura de la diversitat ha de ser mínima quan tots els elements són de la mateixa classe (un camp conreat) i màxima quan hi ha el mateix nombre d'elements de cada classe (l'arca de Noè). La mesura més utilitzada és l'índex de Shannon, inspirat en la teoria de la informació, en què p_i (p : nombre d'individus de l'espècie; i : nombre d'espècies) és la representació de cada espècie dins la totalitat.

$$H_s = - \sum_{i=1}^S p_i \log_2 p_i$$

Deaigual.

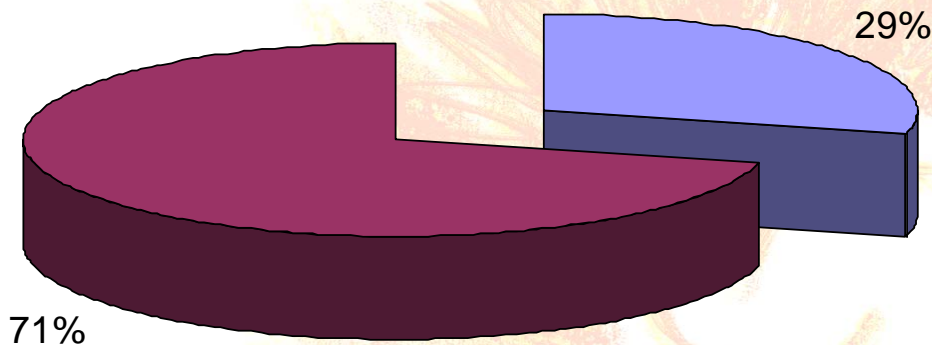
Genero

Puntos Fuertes

- Talento femenino
- Alineamiento de Valores

Puntos Débiles

- Maternidades
- Falta de equidad



■ HOMBRES ■ MUJERES



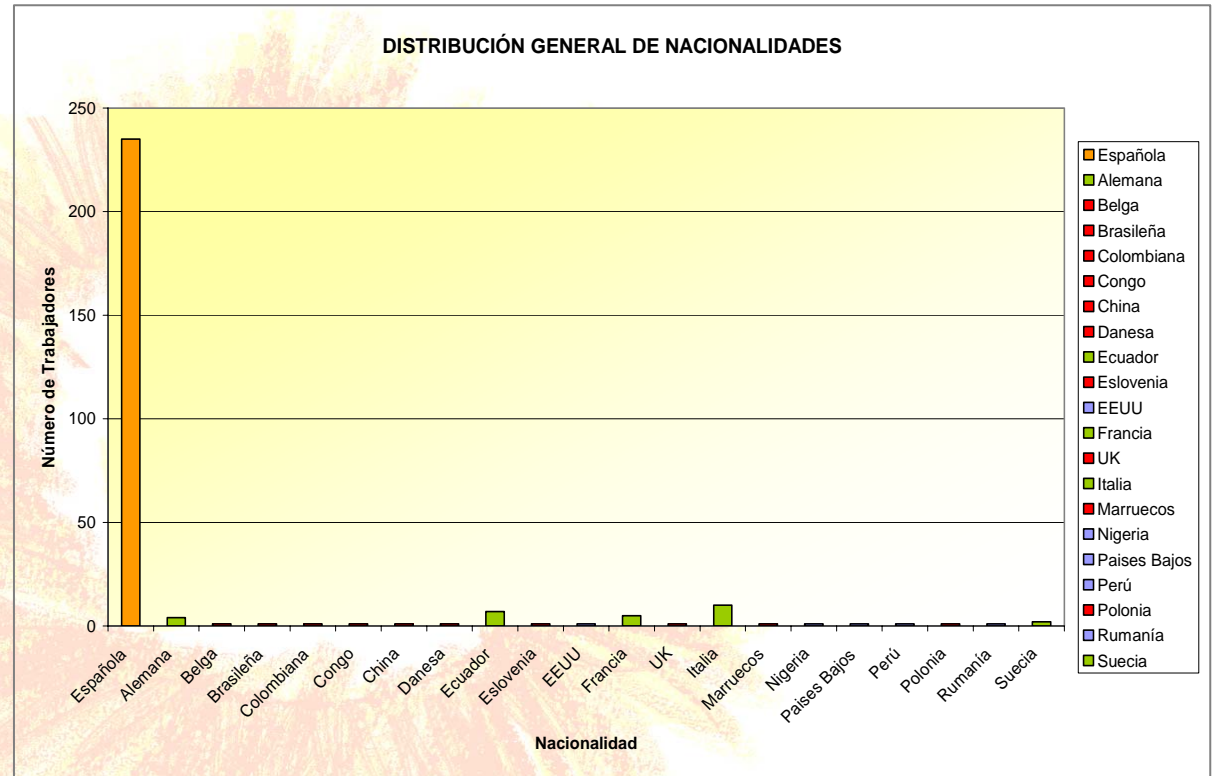
Etnia

Puntos Fuertes

- Crecimiento de Etnias
- Diversidad de Valores

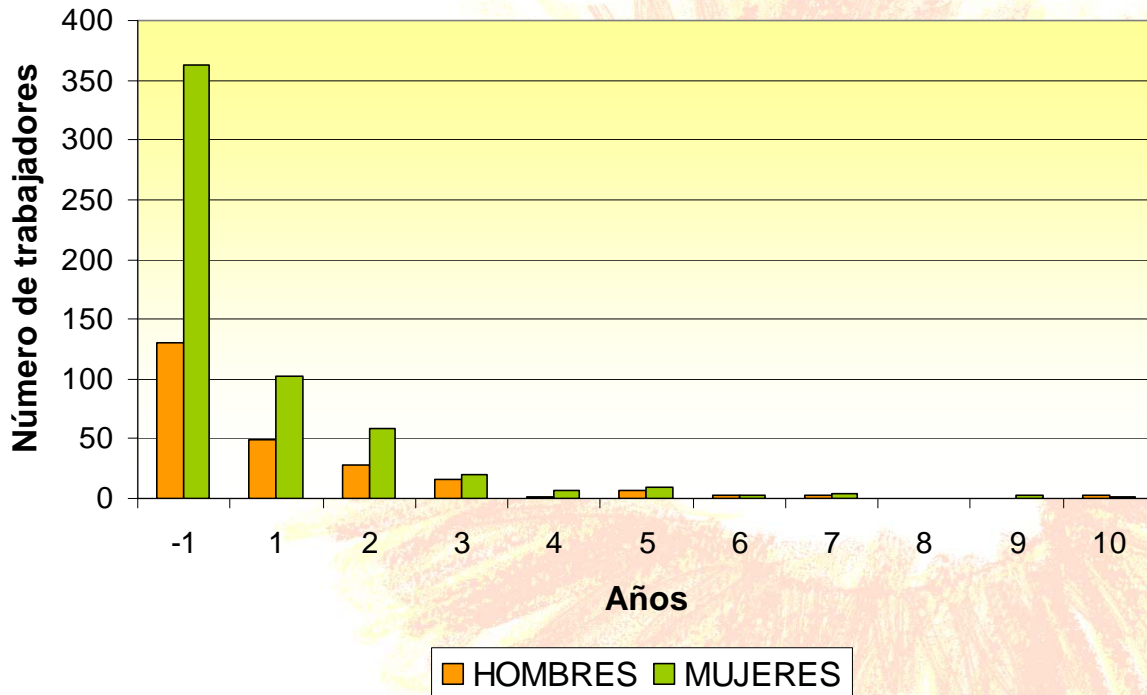
Puntos Débiles

- Dispersión
- Concentración



Antigüedad

Antigüedad en la compañía



Puntos Fuertes

- Crecimiento
- Ilusión
- Creatividad

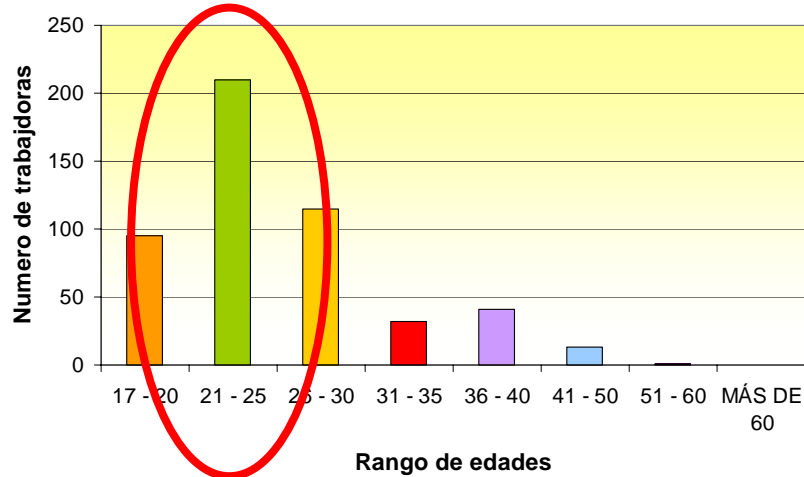
Puntos Débiles

- Madurez
- Conocimiento
- Estabilidad

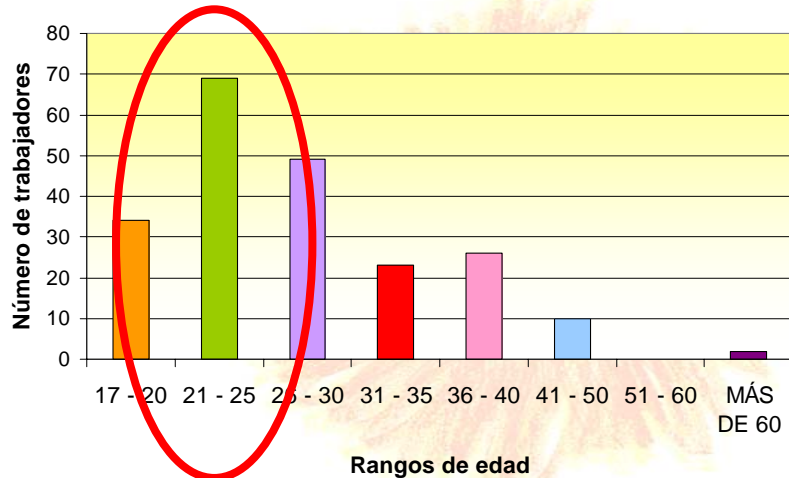


Edad

Distribución edades femeninas



Distribución edades masculinas



Y 30-40-50-60

Puntos Fuertes

- Creatividad
- Optimismo
- Innovación

Puntos Débiles

- Experiencia
- Compromiso
- Constancia



1ª Conclusiones



Análisis Interno

Fortalezas

Gente joven con Ilusión

Crecimiento sostenido

Debilidades

Número de personas nuevas

Edad Media de las personas

Composición Comité de Dirección

No minusvalías

Análisis Externo

Oportunidades

Fidelización de la gente joven

Hacer una compañía única

Amenazas

Aumento de la rotación asociado a nuevos valores generacionales

Cambio cultural asociada crecimiento en etnias

Maternidades

Desigual y la Generación Y

Desigual[®]
Kid



- **Generación Tradicional:** personas de más de 50 años
- **Generación Baby-Boom:** nacidos entre 1946 y 1960 (aprox)
- **Generación X:** comprendidos entre los 26 y 43 años
- **Generación Y:** jóvenes entre 18 y 26 años (aproximadamente), nacidos en la década de los 80



Desigual y la Generación Y

	Tradicional	BabyBoom	Generación X	Generación Y
Perspectiva	Prácticos	Optimistas	Escépticos	Esperanzados
Ética profesional	Dedicados	Volcados	Equilibrados	Decididos
Ante la autoridad	Respeto	Amor/odio	Desinterés	Cortesía
Liderazgo por...	Jerarquías	Consenso	Competencia	Colectivismos
Espíritu de...	Sacrificio	Automotivación	Anticompromiso	Inclusión



¿Cuál es el perfil de la Generación Y?



- **Altas expectativas en sí mismos:** Su objetivo es trabajar más rápido y mejor que los demás trabajadores.
- **Altas expectativas de los empleadores:** Quieren jefes justos y directos que se impliquen en su desarrollo profesional.
- **Aprendizaje continuo:** La búsqueda de retos creativos y de compañeros que les puedan aportar conocimientos.
- **Responsabilidad inmediata:** Quieren impactar desde el primer día.
- **Orientados hacia objetivos:** Quieren pequeños objetivos con plazos ajustados para desarrollar sus tareas.

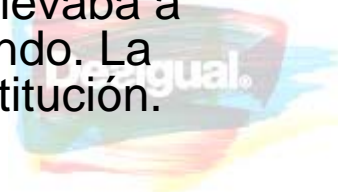
Fuente: Bruce Tulgan of RainmakerThinking



Valores de la Generación Y

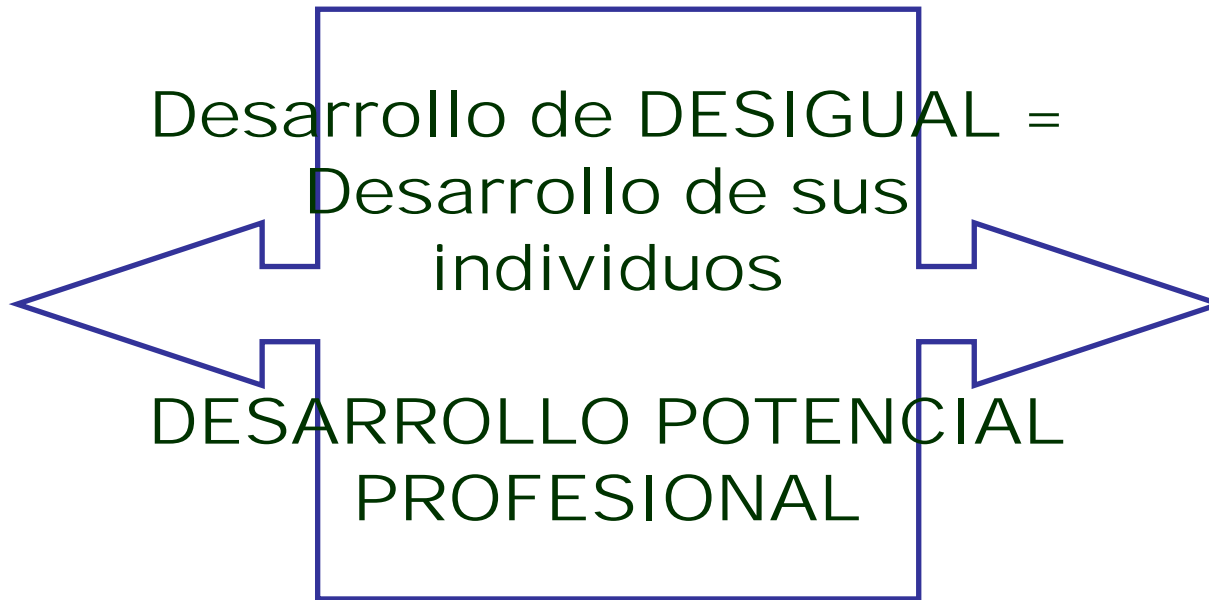


- **Extrínsecos:** Horario, promoción, estabilidad, salud e higiene. Menos workalcoholismo. **Más calidad de vida.**
- **Intrínsecos:** **Variedad** de tareas y aprendizaje. Menor fidelidad a la empresa, más trabajos de más corta duración, Carrera profesional pasando menos tiempo en más empresas. **Carrera externa** saltando de una empresa a otra (las organizaciones son más planas).
- **Valores Sociales:** **Contactos interpersonales, compañeros de trabajo**, utilidad del trabajo a la sociedad, apoyo y orientación del jefe. El **nombre de prestigio de la empresa no les impone**, se ha perdido el miedo a quedarse sin trabajo, que llevaba a agarrarse a un clavo ardiendo. La **Familia** como principal institución.



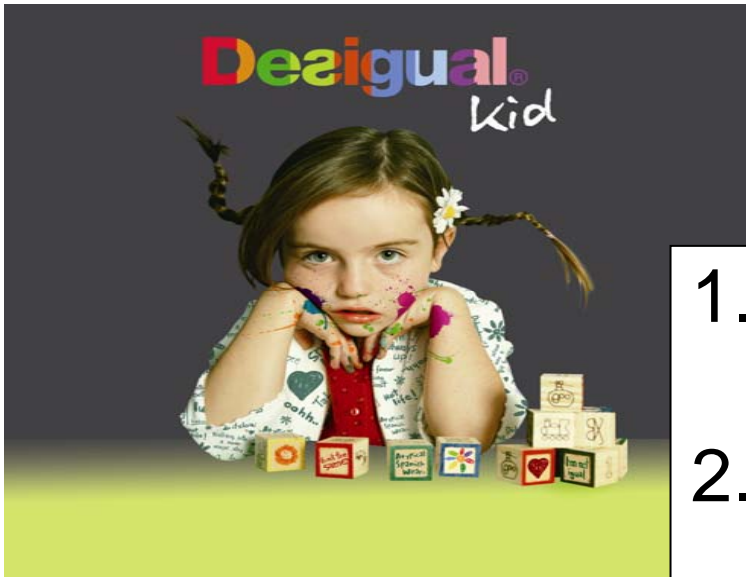
Necesitamos generar compromiso

FORMACION



PERSONAL
EQUILIBRIO





1. Mejor definición necesidades (presupuesto)
2. Job descriptions (mayor efectividad)
3. Equidad salarial vs mercado (competitivos)
4. Fuentes de reclutamiento
5. Nuevas maneras de reclutar
6. Internacionalización

SI

- Ser lideres
- Alinear
- Gestionar las diferencias
- Aprovechar la riqueza de la heterogeneidad
- Coherencia
- Éxito de equipo
- Naturalidad, espontaneidad

NO

- Seguir la moda
- Followers
- Superficialidad
- Imposición
- Uniformidad, consenso
- Brillo personal
- Artificialidad, convencionalismo



Desigual.

La importancia de apuntar todos en la misma dirección



VALORES (LENGUAJE COMUN)

1. CONOCERLOS
2. COMPARTIRLOS
(interiorizarlos)
3. COMUNICARLOS
(permanente)

PARA MEJORAR:

- AUTOGESTION
- TRABAJO EQUIPO
- TRANSMISION DE CULTURA (internamente y externamente)



*SI DESIGUAL NO ES LO MISMO, POR
QUÉ LO VA A SER NUESTRA POLÍTICA
DE RRHH*

Desigual[®]
Kid



SI LA VIDA ES CHULA.....

ABRE TUS OJOS Y ABRIRAS TU MENTE



DESIGUALIA'S WORLD



META



SALIDA



Deigual.

Verdadero valor de la diversidad, abril 08

DESIGUALIA'S WORLD

COMPETENCIAS	VALORES DESIGUALIA					
	TOLERANCIA	MEJORA CONSTANTE	DISFRUTAR	INNOVACIÓN	POSITIVISMO	COMPROMISO
Visión Global						
Orientación personas						
Planificación						
Flexibilidad						
Comunicación						
Orientación resultados						
Iniciativa						
Trabajo en Equipo						



DESIGUALIA'S WORLD



DESIGUALIA'S WORLD

ACCIONES	VALORES DESIGUALIA					
	TOLERANCIA	MEJORA CONSTANTE	DISFRUTAR	INNOVACIÓN	POSITIVISMO	COMPROMISO
Planes acogida						
Planes carrera						
Eval. de valores						
Eval. Desempeño						
Diag.Diversidad						
Reflexión						
Mentoring						
Coaching						
Perfil competenc						
Formación						
Estudio de clima						
Conciliación						
Actitudes						



Nuestra meta: 4 pilares

Dezigual[®]
Kid

DESARROLLO

Si yo crezco, tú creces conmigo

TALENTO

Queremos
captar,
desarrollar y
fidelizar el
talento.

EQUIDAD

Creemos en el
respeto y las
oportunidades
equitativas de
las personas

VALORES

Queremos personas que crezcan como personas

Verdadero valor de la diversidad, abri

**Donde subyace el
verdadero valor de
la diversidad**

valores

