



# **LABS DIVERSIDAD**

AVANZANDO HACIA LA DIVERSIDAD CULTURAL

---

# CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES CLAVE

## Agenda

<b>10:00 h.</b>	<p><b>Bienvenida</b></p> <p>Tomás Calleja, Senior Partner de McKinsey &amp; Company</p>
<b>10:05 h.</b>	<p><b>El LabS Diversidad: por qué la diversidad etnocultural es una prioridad</b></p> <p>Beatriz Zamora García, Project Manager Fundación SERES</p>
<b>10:10 h.</b>	<p><b>Presentación del informe 'Ethnocultural minorities in Europe: A potential triple win'</b></p> <p>Harshita Ramakrishnan, Engagement Manager McKinsey&amp;Co                  Yusuf Haque, Business Analyst McKinsey&amp;Co                  Sofie Vik, Business Analyst McKinsey&amp;Co</p>
<b>10:30 h.</b>	<p><b>Presentación del informe 'Ethnocultural minorities in Europe: A potential triple win'</b></p> <p>Tomás Calleja, senior partner de McKinsey &amp; Company</p>
<b>10:45 h.</b>	<p><b>Dinámica práctica con asistentes</b></p> <p>Daniela Musetti, Project Manager Fundación SERES</p>
<b>11:45 h.</b>	<p><b>Recomendaciones y conclusiones</b></p> <p>Beatriz Zamora, Project Manager Fundación SERES</p>
<b>11:50 h.</b>	<p><b>Cierre de la sesión, diálogo y café-networking</b></p>

## RESUMEN DE LA SESIÓN

La sesión, organizada en colaboración con McKinsey & Company, tuvo como **objetivo aprender, reflexionar y compartir** sobre la situación de las **minorías etnoculturales** en Europa y España.

Los **obstáculos a la inclusión** se manifiestan en diferentes etapas del ciclo de vida laboral; desde la contratación, el desarrollo profesional y personal, hasta la retención del talento.

**Los sesgos culturales**, tanto conscientes como inconscientes, son una de las principales **barreras** que afectan a la inclusión de estas personas, generando un posible impacto negativo en las organizaciones.

En un contexto europeo marcado por un crecimiento económico lento, dificultades para encontrar y retener el talento y el envejecimiento paulatino de la población, las minorías etnoculturales representan un **gran potencial para afrontar los retos económicos y sociales, actuales y futuros**.

Según el **informe “Minorías etnoculturales en Europa: una posible triple victoria”**, en un momento en el que la brecha de talento se posiciona como uno de los principales retos corporativos, estas minorías pueden contribuir a **cubrir significativamente esta necesidad de profesionales que requieren las empresas. Cerrar esta brecha del desempleo** para las minorías etnoculturales en Europa supone una oportunidad de **120 billones de euros**.

Incorporar este talento tendría **tres principales beneficios**:

1. Ayuda a estimular el **crecimiento** de las compañías con el enriquecimiento que aporta la diversidad de los equipos.
2. Aumenta la **capacitación económica** de estos grupos colaborando con la integración laboral de las minorías.
3. Genera beneficios para la **economía y la sociedad** en general.

En la dinámica práctica se invitó a las empresas a reflexionar e identificar **los retos que las minorías etnoculturales afrontan** en las diferentes fases del ciclo de vida laboral y a idear iniciativas concretas que promuevan una experiencia más inclusiva en cada una de ellas.

En concreto, los diferentes equipos trabajaron en cuatro etapas del ciclo de vida laboral:

1. Atracción, reclutamiento, selección y contratación
2. Desarrollo profesional dentro de la compañía
3. Incorporación e inclusión en el lugar de trabajo
4. Continuidad y retención en la empresa

## LECCIONES APRENDIDAS

La cuestión etnocultural es una dimensión de la diversidad que redundará en el crecimiento de las empresas.

Promover **una empresa más inclusiva**, que reconozca y valore el talento de las minorías etnoculturales, debe comenzar con un ejercicio de reflexión y diagnóstico interno que considere:

- La inclusión de las minorías etnoculturales en **la estrategia** de la compañía,
- Sistemas de **recopilación de datos** que consideren la representación de minorías etnoculturales (procedencia, nacionalidad, etc).
- **Iniciativas transversales** a las diferentes áreas de la compañía para implementar prácticas más inclusivas.
- **Estructuras de gobernanza** para avanzar en la ejecución y eficacia de las iniciativas de inclusión.
- **Alianzas con socios estratégicos** de la industria y el Tercer Sector en el marco de colaboraciones más amplias que permitan escalar el impacto de las iniciativas de inclusión.

Este proceso debe estar acompañado de **formación y sensibilización** para **derribar sesgos y prejuicios**, y de un robusto ejercicio de **medición** que permita conocer el punto de partida de la compañía y monitorizar los progresos alcanzados. **Los indicadores** son aliados clave para obtener datos relevantes, conocer la realidad de la diversidad en la compañía e identificar áreas de actuación.

En definitiva, **el compromiso y la acción** de las empresas son fundamentales para que el talento diverso sea una palanca de crecimiento económico y social y un enriquecimiento de la plantilla.

## PRÓXIMOS PASOS

El espíritu de los LabS es generar un equipo de trabajo comprometido, buscando siempre aportar conocimiento, llamar a la reflexión y compartir entre todos nuestras conclusiones.

Continuaremos trabajando en la temática específica, visto el interés creado, su alcance e impacto. Te mantendremos al día en materia de diversidad e inclusión para poder mejorar los aspectos sociales de tu empresa, sus grupos de interés y todas las personas involucradas.

¡Nos vemos en la próxima sesión!

## EMPRESAS PARTICIPANTES

