

D&I

19



IV Índice de la gestión
de la diversidad y la inclusión
2019

RED **acoge**

AUTORÍA Y EDICIÓN:

Red Acoge

C/ Cea Bermúdez, 43, 3º B
28003 – Madrid, España

Tel.: + 34 91 563 37 79

Fax: + 34 91 550 31 14

E-mail: acoge@redacoge.org

www.redacoge.org

COORDINACIÓN TÉCNICA Y ELABORACIÓN:

Departamento de Gestión de la Diversidad
en las empresas RED ACOGE

© Red Acoge
Madrid, diciembre 2019



La organización quiere agradecer a las 42 empresas que han participado de forma voluntaria en el IV Índice D&I, cuya ayuda y colaboración ha resultado tan valiosa para conocer las tendencias de la gestión de la diversidad.

Este material es gratuito y queda prohibida cualquier comercialización del mismo.

Esta iniciativa forma parte del PROYECTO SENSIBILIZA: SENSIBILIZACIÓN Y MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL EN LOS ENTORNOS LABORALES.

Este proyecto ha sido posible gracias a la financiación de:



Índice

IV Índice de la gestión de la diversidad y la inclusión 2019

1

Participación

Página 6

2

Compromiso de Red Acoge con la diversidad

Página 8

3

Las empresas como actores de transformación social. ODS

Página 12

4

Índice de la diversidad y la inclusión 2019

Página 16

5

Resultados y análisis de datos

Página 24

5.1 Política corporativa.

Página 25

5.2 Medidas internas.

Página 33

5.3 Medidas externas.

Página 42

5.4 Mapa de la diversidad.

Página 49

6

Conclusiones

Página 58

7

Claves

Página 68

1

Participación

Desde Red Acoge queremos expresar nuestro agradecimiento a las

42 empresas y otros entornos laborales, que han participado de forma voluntaria en la IV Edición del Índice de la Gestión de la Diversidad y la Inclusión. Su colaboración e información han resultado valiosas para conocer las tendencias de la gestión de la diversidad en las empresas españolas en la actualidad.

A PUNTADAS EMPRESA SOCIAL SL
ADMIRAL SEGUROS
ALMA VINOS ÚNICOS
ALMANATURA SOCIAL SL
AQUONA, GESTIÓN DE AGUAS DE CASTILLA, S.A.U
ASIENTOS DE CASTILLA Y LEÓN, S.L.
ASOCIACIÓN VALENCIANA DE EMPRESARIOS DEL CALZADO
ASTI MOBILE ROBOTICS
CALZADOS CUBAELX S.L.
CAMPOFRIO FOOD GROUP
CERAMICAS GALA
ECOTISA UNA TINTA DE IMPRESIÓN
EDIESA HOTELES, S.L.U. HOTEL TRYP SALAMANCA MONTALVO
ENGLISH WORLD NYVA, SLL
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FAURECIA
(ASIENTOS DE CASTILLA Y LEÓN, S.L.)
FUNDACIÓN ALARES
FUNDACION ASPANIAS BURGOS
GAMBASTAR
GETRONICS
GIOSEPPO
GRUPO ANTOLIN RYA, S.A.
GRUPO ANTÓN
HJM
HOSPITAL PLATÓ
IFEMA FERIA DE MADRID
ILUNION
INDRA
INGENIERÍA Y DISEÑO ESTRUCTURAL AVANZADO SL
LEROY MERLIN VALLADOLID
LILLY
MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL S.A.
MSD ANIMAL HEALTH PLANTA DE SALAMANCA
PAGO DE CARRAOVEJAS, S.L.U.
RBH GLOBAL
SAMSIC IBERIA
(SAMSIC SOCIAL SLU)
SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS,S.A. S.M.E
SODEXO IBERIA S.A
SUPLÁ SERVICIOS SOCIOEDUCATIVOS SL
UNIÓN DE MUTUAS, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 267
VIEWNEXT S.A

2

Compromisos de Red Acoge con la diversidad

Red Acoge está comprometida desde su fundación, en 1991, con la promoción y la defensa de la igualdad de oportunidades en el acceso, mantenimiento y desarrollo del empleo, así como con el progreso, aplicación y perfeccionamiento de mecanismos y herramientas que faciliten la gestión de la diversidad como principio estratégico en las empresas.

Las evidencias disponibles demuestran que incorporar trabajadores y trabajadoras de distintas edades, orígenes, nacionalidades, etnias, culturas y capacidades, así como gestionar las diversas aproximaciones y perspectivas que cada uno tiene con respecto al trabajo que desempeña, son un factor que impacta de forma directa y positiva en la productividad, los procesos de decisión, la habilidad para atraer y retener el talento y el rendimiento económico.

Esta línea de trabajo, desarrollada por Red Acoge, busca mejorar la adaptación de los entornos laborales a una realidad diversa y multicultural que garantice la igualdad, la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad de las personas que forman parte de las organizaciones, así como de las comunidades y mercados de las que son parte y a las que dan servicio.

Para alcanzar dichos objetivos, Red Acoge lleva más de diez años colaborando con empresas, asociaciones empresariales o sectoriales y otros entornos profesionales en diversas acciones:

- *Sensibilización del tejido empresarial.*
- *Asesoramiento para la creación de espacios de trabajo inclusivos.*
- *Capacitación y formación tanto presencial como online.*
- *Establecimiento de alianzas.*
- *Creación de la Red de Empresas por la diversidad.*
- *Creación y edición de publicaciones especializadas.*
- *Desarrollo y diseño de herramientas para el avance en la gestión de la diversidad.*

Entre las herramientas que Red Acoge pone a disposición de las empresas y entornos laborales, podemos encontrar:



RED+D - Red de Empresas Comprometidas con la Gestión de la Diversidad:

Un espacio de encuentro que permite a las empresas e instituciones inclusivas compartir ideas, experiencias e iniciativas en relación con la gestión de la diversidad, en el que la cultura ejerza como eje vertebrador de las distintas manifestaciones de la diversidad.



GDiversia:

Un modelo integral de gestión basado en un sistema de indicadores e instrumentos de autoevaluación, que permite a las empresas realizar el diseño e implementación de prácticas y políticas de gestión de la diversidad e inclusión para la creación de valor a través del compromiso con la diversidad y su integración en los principios y políticas de la empresa.



Índice D&I:

Un instrumento de análisis concebido para propiciar el avance en el desarrollo de la gestión de la diversidad como palanca de competitividad en los entornos laborales, y que es el objeto del presente informe.

A lo largo de estos más de diez años hemos constatado a través de la relación con las empresas, que crece la atención sobre la diversidad desde la perspectiva de la gestión demográfica del talento. Hemos observado que hay dimensiones de las organizaciones en las que el potencial de la diversidad queda inexplorado, por lo que decae el número de iniciativas desarrolladas en relación con las políticas corporativas de gestión de la diversidad, pero en general cada vez son más las empresas y otros entornos laborales en España que ponen el foco en la diversidad dentro de sus organizaciones, aunque haya carencia de datos sobre cómo se está abordando y cuáles son los impactos obtenidos.

En la actualidad, detectamos una distancia entre la exigencia de políticas que garantizan la igualdad de trato existente en los marcos normativos y reguladores y el desarrollo de estrategias de RSC (Responsabilidad Social Corporativa) y los sistemas de evaluación y medición de las políticas de diversidad e inclusión llevadas a cabo en las empresas.

Cuando medimos obtenemos información que nos permite definir políticas de gestión de diversidad eficaces para cada entorno laboral, obteniendo datos para conocer el progreso y el impacto directo en las plantillas, tanto a largo como a corto plazo, con el objetivo de mejorar la toma de decisiones.



El Índice D&I está destinado a contribuir al cambio de esta realidad y proporcionar un instrumento accesible que permita disponer de un checklist de referencia para medir el progreso en la implementación de un entorno laboral respetuoso e inclusivo con la diversidad.

Firmas de las adhesiones a Red+D.



3

Las empresas como actores de transformación social y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

La **“Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”** es una iniciativa de Naciones Unidas que pretende conseguir un desarrollo sostenible e inclusivo, con un carácter integrador, donde todos los actores de la sociedad tienen un papel protagonista. Pretende conseguir la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible en los que se concreta esa Agenda mundial.

Al sector privado, desde las microempresas y cooperativas hasta las multinacionales, se les reconoce un papel fundamental en la implementación de esta nueva Agenda, en pie de igualdad con los gobiernos, los pueblos indígenas, la sociedad civil, la comunidad científica y académica y toda la población, y se le reconoce especialmente su importancia como motor de la productividad, el crecimiento económico inclusivo y la creación de empleo.

Por otro lado, el Pacto Mundial de Naciones Unidas es un llamamiento a las empresas y organizaciones a que alineen sus estrategias y operaciones con Diez Principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

La Red Española del Pacto Mundial es, desde su creación, una de las primeras plataformas nacionales del Pacto Mundial y la red local con mayor número de firmantes. Esta Red Española para el Pacto Mundial, junto con las organizaciones empresariales más importantes del país, realizaron una consulta nacional sobre Empresa y Agenda 2030 que concluyó reconociendo el papel clave del sector empresarial en la implementación de los ODS y asumiendo el compromiso de incorporarlos en sus estrategias empresariales, alinear la actividad principal del negocio con ellos, integrar una cultura empresarial ligada a los ODS en todas las actividades de la empresa, establecer compromisos públicos cuantificables y trazar alianzas con la administración pública y la sociedad.



¿Cómo ayuda el Índice de Diversidad de Red Acoge a la implementación de la Agenda 2030 en la empresa?

Cuando una empresa incorpora acciones para respetar la diversidad cultural en su gestión ya está contribuyendo, directa e indirectamente, a la implementación de la Agenda 2030 a nivel particular, local y global.

Además de cumplir con el 6º principio del Pacto Mundial, que dice que *“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”*, también contribuye específicamente a la consecución de los siguientes ODS:



METAS:

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.



METAS:

10.1 De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

10.7 Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.

Las actividades relacionadas con la implantación de la cultura de diversidad en la empresa que promueve Red Acoge tienen resultados que, de una manera directa e incuestionable, contribuyen al cumplimiento de estas metas universales.

Además, dado el carácter integral de la Agenda 2030, el trabajo positivo en uno de los ODS contribuye a la realización de los otros objetivos, por lo que con pequeñas-grandes acciones estamos contribuyendo a ese ideal de un mundo mejor que se ha asumido desde Naciones Unidas.

4

Índice de la diversidad y la inclusión 2019. El valor añadido

¿Qué es el Índice D&I?

El Índice D&I es un instrumento **único para conocer el avance en el desarrollo de la gestión de la diversidad como motor de competitividad en los entornos laborales y favorecer la transferencia de conocimiento** entre distintos agentes del panorama empresarial y un instrumento de **mejora continua** para las **empresas** que quieran ser **líderes** en la creación de entornos laborales inclusivos con la diversidad demográfica del talento y reducir los posibles problemas asociados a una excesiva homogeneidad de las plantillas.

Llevamos más de 10 años trabajando en el fomento de políticas integradoras de la diversidad cultural como eje generador de valor en los entornos laborales. Para ello, en 2016 creamos un instrumento que nos permitiese realizar una medición de la gestión de la diversidad en las empresas.

Este instrumento es el Índice D&I, que en las tres ediciones precedentes ha contado con la participación de un total de 97 empresas, localizadas en diferentes ámbitos geográficos de España y de dimensiones y sectores productivos muy diversos y al que este año se suman 42.

El Índice de la Diversidad y la Inclusión tiene un enfoque **integrador de diferentes expresiones demográficas de la diversidad** puesto que las personas no nos definimos únicamente por un factor de diversidad, sino que somos el resultado de distintas variables que pueden condicionar en mayor o menor medida nuestro acceso a los entornos laborales en condiciones de igualdad y equidad, y nuestro desarrollo profesional y personal.

En este contexto **es especialmente significativa la dimensión cultural, debido al impacto que tiene sobre los individuos**. La cultura es un elemento subjetivo y complejo. En primer lugar, es subjetiva porque cada persona vive la cultura de manera distinta debido a la

influencia de las vivencias y características individuales, así como a los diferentes grupos de pertenencia con los que se identifica en función de su género, edad, etnia, origen nacional, capacidades, orientación sexual, religión, estatus económico y otros factores que condicionan sus marcos de referencia.

La cultura es uno de los factores que determinan nuestros valores, actitudes y comportamientos, y esto hace aconsejable abordar la gestión de la diversidad en los entornos laborales con un **enfoque transversal** que permita huir de compartimentos estancos.

Desde este punto de partida, el Índice D&I tiene un enfoque **transversal e inclusivo, teniendo en cuenta 5 expresiones de la diversidad: género, edad, discapacidad, origen étnico y cultural, de orientación sexual e identidad de género**.

Gráfico 1. Variables



BENEFICIOS QUE OBTIENEN LAS EMPRESAS PARTICIPANTES:

- **Informe de consultoría personalizado, confidencial y gratuito** donde se señala una radiografía de la situación de la diversidad en tu organización.

- **Checklist de la diversidad** que facilitará la incorporación de un proceso de mejora continua.

- **Conocimiento.** El Informe de Conclusiones proporcionará una foto fija del grado de desarrollo de las políticas de gestión de la diversidad en los entornos laborales españoles.

- **Posicionamiento** como organización líder.

- **Reconocimiento** como entorno laboral inclusivo que respeta y acoge la diversidad de las plantillas.

CONSEJO ASESOR DEL ÍNDICE D&I

El Índice D&I está avalado por un Consejo Asesor de expertas y expertos en diversidad y sus diferentes manifestaciones, tanto del ámbito empresarial, académico, como de la sociedad civil. Está liderado por Red Acoge, entidad pionera en España en su trabajo para favorecer la diversidad cultural en los entornos laborales.

Forman parte de este Consejo Asesor:

Susana Moreno, Jefa del Departamento Corporativo de Diversidad y Políticas Sociales del **Grupo Ilunion**; **Ángeles Alcázar**, socia **Directora del Observatorio Generación & Talento**; **Federico Tresierra**, Director de Recursos Humanos en **MSD Animal Health**; **Mercedes García García**, Delegada del Rector para la Unidad de Apoyo a la Diversidad **UCMd+I de la Universidad Complutense**; **María Jesús Pérez y Sebastián Molina** Responsables del área de Gestión de la diversidad en **Sodexo**; **Asunción de Elorduy**, Coordinadora-Gerente de la Confederación de personas con discapacidad física de Castilla y León (**COCEMFE CyL**); y **María Alonso**, Responsable de Gestión de la Diversidad y Empresa de **Red Acoge**.

METODOLOGÍA

La información relevante que debe ser recogida se va adaptando año tras año con la experiencia acumulada de los informes anteriores y actualizando a las nuevas realidades que van viviendo las empresas. El cuestionario es analizado y debatido en el seno del Consejo Asesor del Índice.

Sistema de recogida de la información

Una vez identificada cuál era la información relevante que debía figurar en el sistema de recogida de datos, se abordó la creación de un instrumento que permitiera recopilar dicha información. Con ese fin, diseñamos un **cuestionario de 49 preguntas distribuidas en cuatro bloques o categorías**, que nos permitiera reunir información relacionada con el compromiso corporativo con la diversidad, medidas de carácter interno y externo puestas en marcha, e indicadores utilizados para conocer su posible reflejo en la composición de la plantilla. El Índice D&I atiende específicamente a las variables de género, edad, discapacidad, origen etnocultural, orientación sexual e identidad de género.

METODOLOGÍA

El objetivo del cuestionario ha sido recoger la información proporcionada por las empresas participantes de forma voluntaria, y no es objeto de este estudio verificar o comprobar dicha información.

A continuación, mostramos las cuatro categorías de análisis de las que se estructura la encuesta:



POLÍTICA CORPORATIVA DE NO DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD

La empresa expresa de forma clara su compromiso con la diversidad y la inclusión, articula un sistema para su gestión y lo dota de recursos específicos.



SISTEMA DE GESTIÓN INTERNO DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

La empresa desarrolla un sistema de gestión interno para favorecer la diversidad en su entorno laboral.



MEDIDAS EXTERNAS EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

La empresa promueve y favorece la diversidad en sus relaciones con los grupos de interés.



MAPA DE LA DIVERSIDAD

La empresa utiliza indicadores de diversidad socio demográfico para conocer la composición de su fuerza laboral en los distintos niveles laborales.

Puntuación



SISTEMA DE GESTIÓN INTERNO PARA LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

40 puntos



POLÍTICA CORPORATIVA DE NO DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD

30 puntos



MEDIDAS EXTERNAS EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

15 puntos



MAPA DE LA DIVERSIDAD

15 puntos

El Índice D&I otorga una puntuación determinada a cada una de las categorías que se analizan y se recogen en el cuestionario cumplimentado por las empresas. El objetivo de estas puntuaciones es ofrecer una referencia sobre cuál es el grado de desarrollo de las políticas de gestión de la diversidad en relación con las cinco variables mencionadas con anterioridad. El conjunto de las puntuaciones que se otorgan a cada categoría permite baremar todos los cuestionarios cumplimentados sobre un total de 100 puntos. Las 49 preguntas del cuestionario, el peso específico de cada una de ellas y la puntuación asignada a las diferentes categorías fueron validadas por el Consejo Asesor del Índice D&I en un grupo de discusión y debate.

El cuestionario recopila información relacionada tanto de la composición de la plantilla, como del compromiso corporativo y de las medidas de carácter externo e interno puestas en marcha, siendo estas últimas las que adquieren un mayor peso sobre el total de la puntuación por estar directamente vinculadas a la gestión del capital humano.

Proceso de participación

El cuestionario ha estado abierto a la participación voluntaria durante un periodo de un mes para cualquier empresa o entorno laboral, con independencia de su forma jurídica, tamaño, sector, implantación territorial o su nivel de desarrollo de políticas de diversidad.

Al mismo tiempo, la web (www.indicediversidad.org) ofrece públicamente toda la información relativa a esta iniciativa y a los informes de ediciones previas.

METODOLOGÍA

Muestra

El Índice D&I cumple el objetivo de lograr una aproximación a la actual situación de la gestión de la diversidad en los entornos laborales españoles y avanzar en el convencimiento de que la gestión de la diversidad significa invertir en talento y en el desarrollo como organización, aunque no persigue ser representativo del tejido productivo español, ni generalizar resultados con validación estadística.

En este IV Índice D&I 2019 hemos contado con la participación voluntaria de 42 empresas de diferentes sectores de actividad, asentadas en distintas localidades del territorio español.

Perfil de las personas responsables

Cada empresa participante designa a una persona para cumplimentar el cuestionario.

La cumplimentación del cuestionario está dirigida a las personas responsables de diversidad en la empresa o, en el caso de no existir esta figura, al departamento de recursos humanos, responsabilidad social o a la gestión dirección de la entidad. En el:

38% DE LOS CASOS OCUPAN CARGOS DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

19% OCUPA CARGOS DE DIRECCIÓN

7% PROVIENEN DEL ÁREA DE RSC

36% NO ESTÁN DEFINIDOS

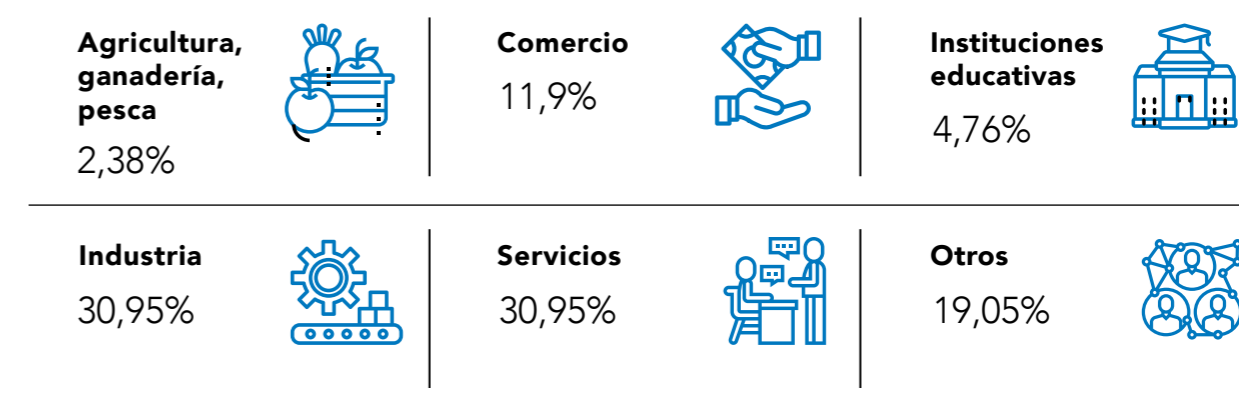
20 Selección/Contratación | **11** Formación | **21** RSC | **16** Otros

Según los datos recogidos en este IV Índice D&I 2019, cuando preguntamos en qué departamento recae la gestión de la diversidad nos encontramos que varía mucho en función del tamaño de la empresa. El 54% de las empresas lo gestionan desde un solo departamento normalmente desde selección o contratación o bien desde acción social y en el 46% restante la gestión de la diversidad se reparte entre varios departamentos.

Si profundizamos en el perfil de la muestra encontramos los siguientes datos:

Gráfico 2

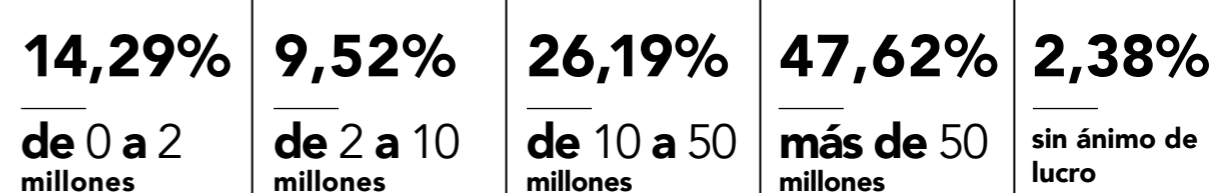
SECTOR



Nº DE EMPLEADOS/PERSONAS EMPLEADAS



FACTURACIÓN



5

Análisis y resultados del IV Índice

Introducción

A continuación, se analizan los resultados obtenidos de las 42 encuestas cumplimentadas por las empresas participantes en el estudio. La exposición de dichos resultados se organiza siguiendo las cuatro categorías en las que se divide el cuestionario:

POLÍTICA CORPORATIVA

-

MEDIDAS INTERNAS

-

MEDIDAS EXTERNAS

-

MAPA DE DIVERSIDAD

Las cuatro secciones en las que se estructura el siguiente análisis incluyen una explicación previa del significado e importancia de la categoría a analizar, para exponer posteriormente los datos obtenidos en forma de porcentajes, tablas y/o gráficos y con la intención de facilitar su comprensión. Esta exposición también está acompañada de análisis y aportaciones que consideramos relevantes por su interés. En cada apartado, resaltamos datos importantes y extraemos conclusiones que serán ampliadas y complementadas al final del presente documento.

POLÍTICA CORPORATIVA DE NO DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD



Significado y trascendencia:

El conjunto de creencias, valores, costumbres y prácticas de un grupo de personas que forman una organización definen la cultura corporativa que impregna entornos de trabajo diverso.

La categoría POLÍTICA CORPORATIVA DE NO DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD analiza el compromiso de la empresa con la diversidad y la no discriminación, si cuenta con un sistema para su gestión a través de unas políticas corporativas específicas, se analiza si la empresa dedica recursos humanos y económicos, si existe o no un documento interno, cómo se difunde a la plantilla y si se realiza una evaluación y seguimiento del impacto de estas políticas.

El compromiso con la gestión de la diversidad, debe de partir de la implicación de todas las personas que forman la estructura empresarial, empezando por la dirección y haciéndose posteriormente extensivo a toda la plantilla y departamentos.

Para que la implementación de un Plan de Gestión de la Diversidad tenga éxito es fundamental que la dirección de la empresa asuma este compromiso y se plasme por escrito para poder ser comunicado tanto de forma interna como externa. La dirección debe contribuir a

definir la visión, misión y estrategia de dicho plan y debe integrar en su discurso la importancia que le concede.

Por lo tanto, la dirección de la empresa ha de asumir un compromiso para cumplir los siguientes objetivos:

- 1 -

INTEGRAR LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD COMO PRINCIPIO TRANSVERSAL EN LA ORGANIZACIÓN.

- 2 -

FACILITAR LOS RECURSOS NECESARIOS PARA HACER EFECTIVA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD.



Análisis de los resultados obtenidos

Como se ha indicado en el apartado referido a la metodología, hemos otorgado una determinada puntuación a cada una de las categorías del formulario, lo que permite baremar todos los cuestionarios sobre un total de 100 puntos. Concretamente, la categoría en la que se analiza la POLÍTICA CORPORATIVA tiene una valoración máxima de 30 puntos sobre los 100 totales del cuestionario.

CONCRETAMENTE, LA CATEGORÍA EN LA QUE SE ANALIZA LA **POLÍTICA CORPORATIVA** TIENE UNA VALORACIÓN MÁXIMA DE

30

puntos sobre los 100 totales del cuestionario.

La **media de puntos** obtenidos por el total de empresas participantes en esta primera categoría es de

16,86 puntos

Si atendemos a los resultados obtenidos en IV Índice D&I, entre las empresas encuestadas hay un 95% que manifiesta disponer de alguna política relacionada con la gestión de la diversidad, por la igualdad de trato y la inclusión.

De las dos empresas que manifiestan que no cuentan con ninguna política, llama la atención que sí cuentan con algunas medidas dentro de políticas internas y externas, lo que puede significar que están comenzado a poner en marcha políticas de diversidad, o que no son conscientes que algunas de las medidas que están adoptando, están relacionadas con la gestión de la diversidad.

En la siguiente tabla podemos observar el porcentaje de las empresas participantes que cuentan con las medidas recogidas en la categoría de POLÍTICA CORPORATIVA:

95%	POLITICA DE DIVERSIDAD
90%	COMPROMISO PUBLICO
86%	RECURSOS PROFESIONALES
83%	DOCUMENTO INTERNO
69%	RECURSOS PRESUPUESTARIOS

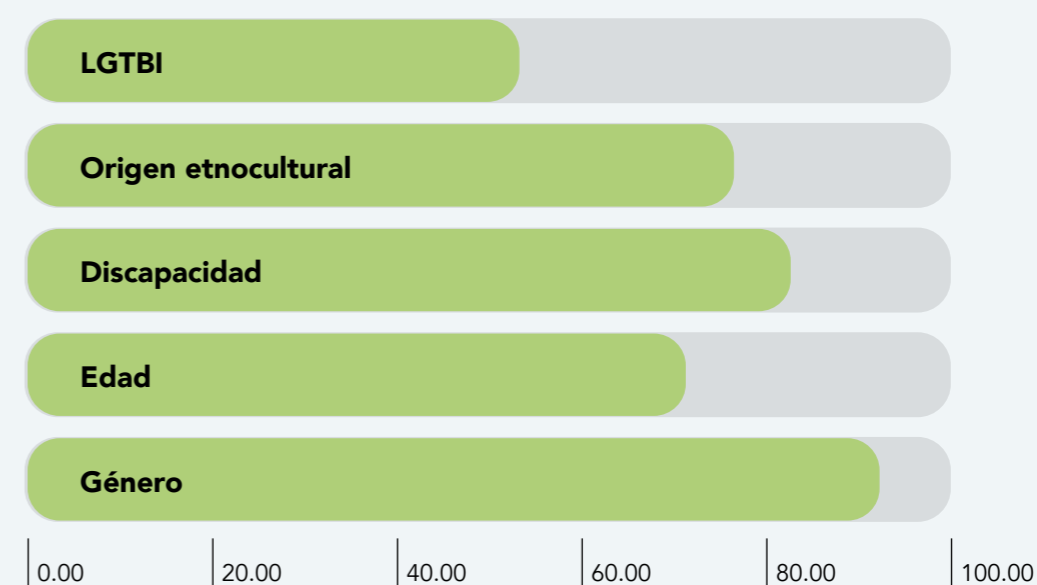
El 95% de las empresas han manifestado tener alguna política relacionada con la gestión de la diversidad o política encaminada a la implementación y ejecución de medidas relacionadas con la igualdad de trato y la inclusión en sus entornos laborables.

Como hemos señalado anteriormente, el Índice D&I en España contempla y entiende la gestión de la diversidad teniendo en cuenta **cinco variables de expresiones de diversidad**: el género, la discapacidad, la edad, el origen etnocultural y la orientación sexual e identidad de género.

La atención a las mismas en el **compromiso público** con la no discriminación e inclusión es **desigual**. Del 90,48% de empresas analizadas que manifiestan tener un compromiso público con la diversidad, un 85,71% de ellas incorpo-

ra la variable de género dentro de ese compromiso, un 66,67% tiene en cuenta la variable generacional, un 78,57% tiene presente la discapacidad, un 71,43% contempla la variable etnocultural y tan solo un 47,62% de las empresas incorpora la variable de orientación sexual e identidad de género dentro de su compromiso público con la diversidad. Del total de empresas que afirman tener un compromiso público con la gestión de la diversidad 40,48% tienen en cuenta las cinco variables de diversidad. Esto supone un incremento de más del doble respecto del informe del año anterior.

Gráfico 3. Compromiso público



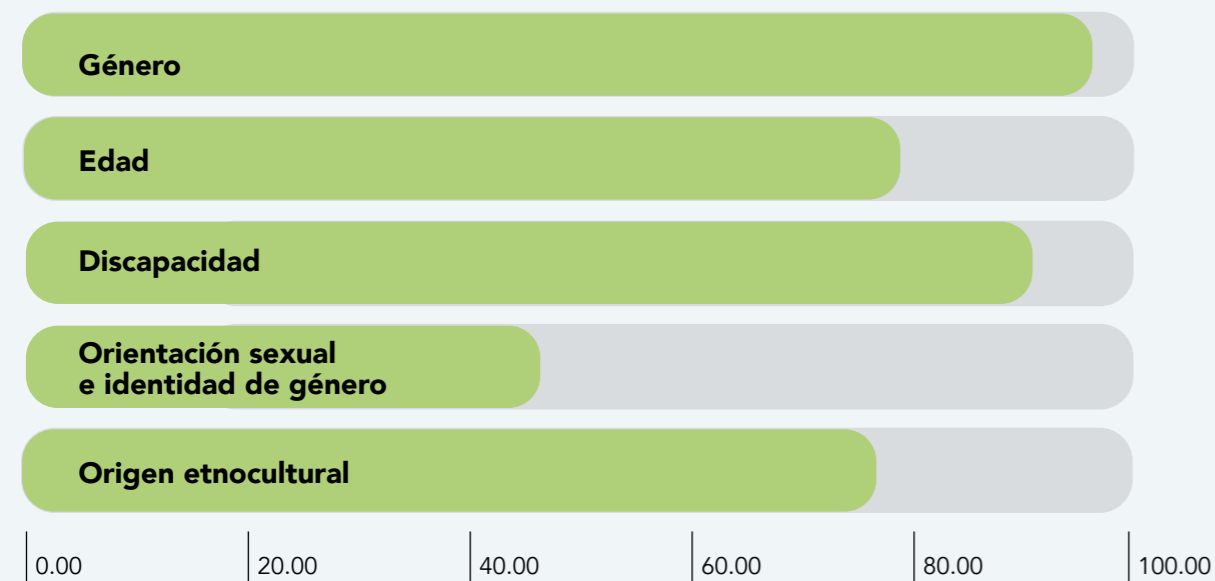


Casi la mitad de las empresas declaran tener un compromiso público con la gestión de la diversidad incorporan las cinco variables de diversidad: género, edad, discapacidad, origen etnocultural y orientación sexual e identidad de género.

Respecto a la presencia de un **documento interno** que especifique el compromiso público de las empresas con la diversidad, observamos que un 83,33% de ellas declaran disponer de este documento. De éstas, casi la totalidad de las organizaciones **hacen referencia al género**; el 66,67% recogen la variable edad, el

76,19% la discapacidad, el 61,90% al origen etnocultural, y tan sólo un 45,24% a la orientación sexual e identidad de género. Aun así, solo el 35% **de las empresas** que disponen de un documento interno **hacen referencia a las cinco variables que analiza este informe.**

Gráfico 4. Documento interno



Con respecto a los datos que nos refleja el análisis sobre si las empresas participantes implementan y ejecutan alguna medida o políticas de gestión de la diversidad en sus plantillas, uno de los datos que evaluamos es si cuentan con recursos profesionales.

El 85,71% de las empresas participantes manifiesta que cuenta con **personal con funciones**

operativas en este campo, lo que implica un apoyo corporativo significativo para facilitar la articulación y puesta en marcha de la política de diversidad e inclusión. Si bien, salvo empresas multinacionales o empresas de más de 500 trabajadores no cuentan con profesionales con responsabilidades exclusivas para su desarrollo y lo habitual es que se gestione desde el departamento de selección o incluso en mu-

chos casos desde el área de responsabilidad social corporativa lo cual puede traducirse en dificultades para hacer efectivo el despliegue de dicha política.

Gráfico 5. Área o departamento



El 69% de las empresas concurrentes en esta edición manifiestan que disponen de **recursos presupuestarios** específicos para desarrollar la política de gestión de la diversidad.

Lo que supone casi el doble de las empresas respecto de la edición anterior que contaban con dotación presupuestaria.

El 85,71% de las empresas participantes declaran contar con recursos profesionales y el 69% dispone de un presupuesto relacionado con el desarrollo de una política de gestión de la diversidad e inclusión.

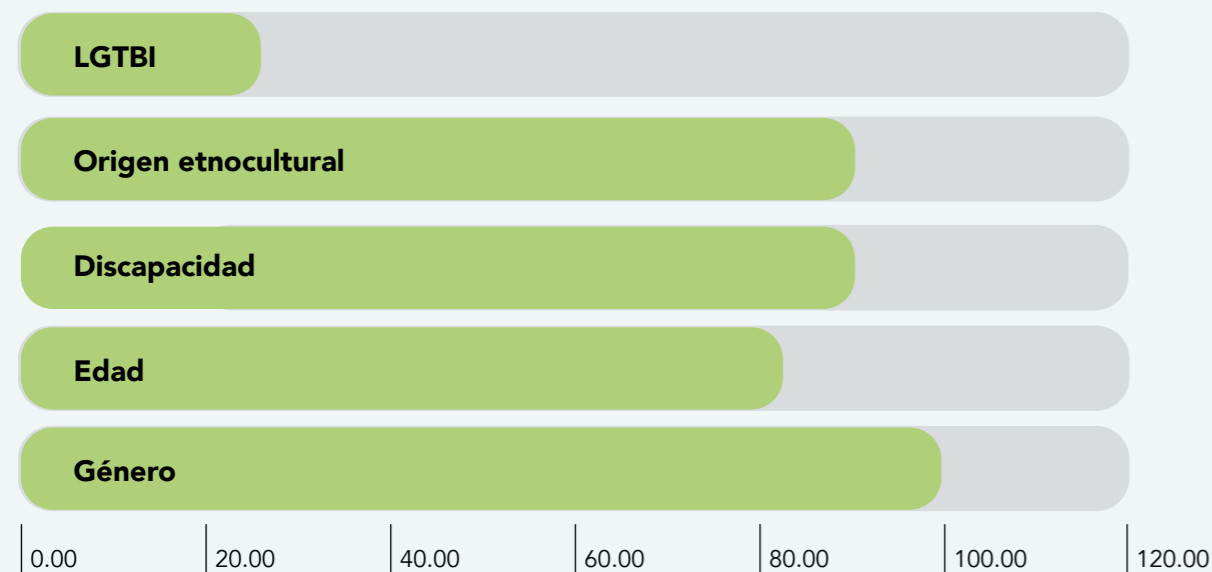
Por último, tan solo el 64,29% afirman tener mecanismos de evaluación que les permiten realizar un feedback sobre la política de gestión de la diversidad. El impacto de la variable género es evaluado por la totalidad de organizaciones que utilizan instrumentos e indicadores de medición de la diversidad, como también ocurría en la edición anterior, seguido por la medición de la variable discapacidad y etno-

cultural que se reduce ligeramente un 89% respecto de las empresas que utilizan mecanismos de evaluación. En el caso de la edad, al 81% y al 24% cuando se trata de evaluar la variable de orientación sexual e identidad de género.

Casi el 25% de las empresas evalúan las cinco variables que acabamos de mencionar.



Gráfico 6. Sistemas de medición



Las empresas que manifiestan disponer de instrumentos de diagnóstico, evaluación y seguimiento de su gestión de la diversidad **utilizan habitualmente indicadores en un cuadro de mando e indicadores específicos contenidos en planes de igualdad.** Todas ellas incluyen la variable de género en dichos sistemas de medición, una cifra similar en las que contemplan la discapacidad y la edad. Cualquier política y medida que se lleve a cabo en la empresa debe tener resultados medibles para poder evaluar los progresos obtenidos.

Esta evaluación y seguimiento resulta fundamental para analizar los esfuerzos corporativos con el fin de conseguir avanzar hacia un entorno de trabajo inclusivo que permita medir y ver resultados, tanto a corto como largo plazo. El siguiente gráfico muestra el nivel de desarrollo de cada uno de los aspectos analizados por variables de diversidad:

Gráfico 7. Nivel de desarrollo analizados por variables de diversidad

	COMPROMISO PÚBLICO	DOCUMENTO INTERNO	SISTEMA DE EVALUACIÓN
● % EMPRESAS QUE SÍ	90,48%	83,33%	64,29%
● GÉNERO	94,74%	97,14%	100,00%
● EDAD	73,68%	80,00%	81,48%
● DISCAPACIDAD	86,84%	91,43%	88,89%
● ETNOCULTURAL	78,95%	74,29%	88,89%
● LGTBI	78,95%	74,29%	88,89%

Si nos detenemos a analizar de forma global el cruce de las cinco variables de diversidad con la secuencia de medidas que venimos describiendo en esta categoría, y que nos muestran las tablas anteriores, observamos cómo las empresas correlacionan de manera directa la gestión de la diversidad con la gestión de la

variable de género y discapacidad. La variable etnocultural ha aumentado considerablemente y la diversidad sexual y de identidad de género se mantiene en porcentajes inferiores.

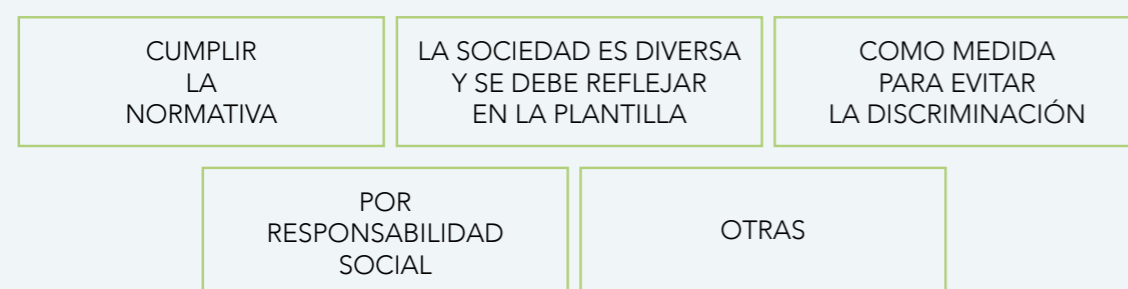
La gestión de la diversidad se asocia mayoritariamente a género y discapacidad, mientras que el origen etnocultural va mejorando cuantitativamente mientras la diversidad sexual y de identidad de género se mantienen en porcentajes inferiores.

Desde el punto de vista cualitativo, cuando preguntamos en qué han tenido impacto o buscan tenerlo la gestión de la diversidad, los resultados son variados.

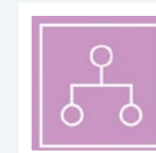
Gráfico 8. Impacto de las medidas



Gráfico 9. Motivaciones



SISTEMA DE GESTIÓN INTERNO



Significado y trascendencia:

Esta categoría analiza todas aquellas medidas internas que las empresas desarrollan para favorecer la diversidad en su entorno interno: desde las estrategias y procedimientos de selección para potenciar la contratación de personas que reflejen las diferentes expresiones de diversidad, como contar con una persona o cargo que desarrolle tareas específicas o la existencia de un presupuesto para el desarrollo de una política de gestión.

Asimismo, valoramos los distintos mecanismos puestos en marcha si hay un compromiso de la empresa con la no discriminación y la diversidad, si este compromiso está plasmado en un documento de carácter interno que se difunde a la plantilla o algún mecanismo de prevención, cauces o protocolos para la resolución de conflictos y si se han incorporado medidas de sensibilización en los distintos niveles de la empresa.

La mejora y diversificación de los procesos de selección son la base de la gestión de la diversidad y uno de los elementos más claros para visualizar el compromiso de la empresa con la no discriminación. El proceso de contratación debe entenderse de forma positiva como proceso que permita incorporar a la persona que mejor se ajuste al puesto ofertado porque el

talento no tiene raza, ni edad, ni género. Todas las personas poseemos diferentes habilidades y competencias que nos han de permitir encontrar nuestro sitio en el mercado de trabajo.

Diversificar la plantilla en función de las distintas variables de diversidad ayudará a la empresa a obtener y retener talento, innovación y creatividad, representar a la población de la comunidad donde actúa y por tanto, lograr un mayor acercamiento a sus clientes. Si se cuidan y se atienden las necesidades de las personas se logrará mejorar el clima, el alineamiento de los objetivos personales con los de la empresa, así como atenuar los índices de absentismo y de rotación, de ahí la importancia de abordar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Es de destacar que los consejos de administración están cambiando. El género, la nacionalidad, la edad, la experiencia y las diferentes opiniones enriquecen la calidad de los debates que tienen lugar en los consejos de administración, cuyo objetivo es supervisar el funcionamiento de la organización y maximizar el beneficio de los accionistas.

Los modelos de innovación tienen que ser impulsados desde el seno del consejo, ya que



afectan a todas las áreas de las empresas, en cuanto a las personas, los procesos, las formas de relacionarse con los clientes o con las herramientas tecnológicas y lo mismo pasa con los nuevos modelos de negocio en nuevos entornos empresariales multiculturales y multigeneracionales.

Siguiendo las palabras de Francisco Mesone-ro, director general de la Fundación Adecco “La diversidad es una característica inherente a nuestra sociedad, que ha de trasladarse a las empresas. Negarla es nadar a contracorriente e integrarla no es política social o altruismo, sino visión estratégica”.

Análisis de los resultados obtenidos

En este informe hemos otorgado una determinada puntuación a cada una de las cuatro categorías objeto de análisis, lo que permite baremar los cuestionarios sobre un total de 100 puntos.

CONCRETAMENTE LA CATEGORÍA QUE ANALIZAMOS A CONTINUACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE GESTIÓN INTERNO DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN TIENE

40

puntos sobre los 100 totales del cuestionario.

La media de puntos obtenidos por el total de empresas participantes en esta segunda categoría es de

22,71 puntos

Tras analizar los datos de la estrategia de reclutamiento de las 42 empresas participantes en el informe, **observamos que la disposición de una estrategia de selección específica para favorecer la contratación de personas con expresiones de diversidad diferentes es asumida por casi 8 de cada 10 empresas participantes.**

En relación con las variables de diversidad que las empresas potencian en sus políticas de contratación de personal, encontramos que más de la mitad favorecen la incorporación de

la variable género, con un 67,5%, seguida de la discapacidad con un 66,67%. El resto de las variables no supera el 50% como podemos observar en el siguiente gráfico:

Gráfico 10. Estrategia de selección

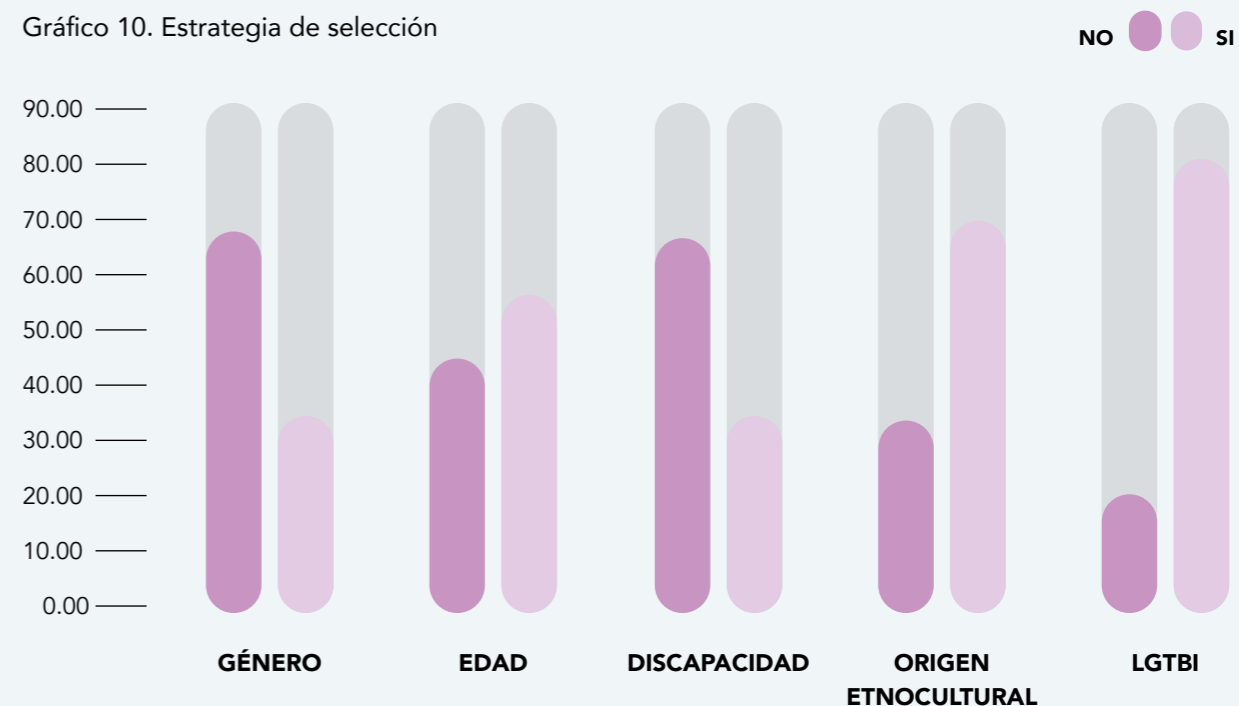
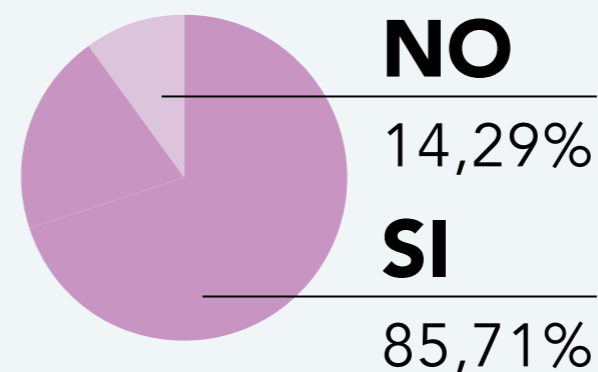


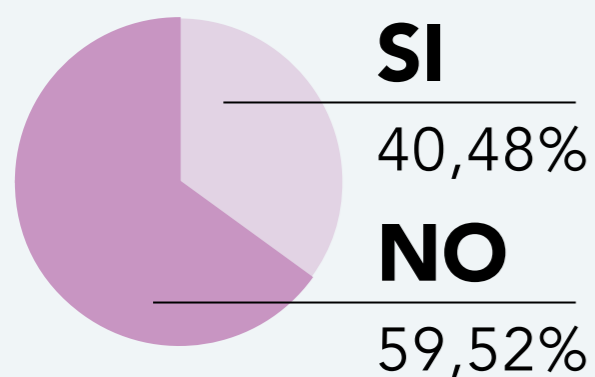
Gráfico 11. Procesos de selección



El 85,71% de las organizaciones analizadas manifiestan que cuentan con un procedimiento destinado a garantizar que los procesos de selección se basan únicamente en el mérito y las competencias necesarias para el puesto, una medida que favorece a la no discriminación de las personas que componen las empresas. Este dato es el porcentaje que más evolución ascendente ha tenido en estas tres ediciones del Índice.



Gráfico 12. Objetivos cuantitativos



El 59,32 % de las empresas participantes en esta cuarta edición no fijan objetivos cuantitativos para aumentar el porcentaje de representación de diversidad y las que lo hacen centran mayoritariamente sus esfuerzos en la variable de género y también en el aumento de la representación de personas con discapacidad en las plantillas.

Según podemos observar en el siguiente gráfico cuando **los objetivos cuantitativos se establecen en la plantilla, la variable que destaca sobre el resto es la de discapacidad.**

El 48% de las empresas que sí afirman disponer de estos objetivos cuantitativos lo dedican a esta variable.

Por otro lado, cuando nos referimos a categorías laborales de **puestos superiores o mandos intermedios, la variable que destaca sobre el resto es la de género.** Este dato es muy representativo, ya que posiciona dos variables en distinto rango de importancia. Las empresas priorizan la contratación de personal con discapacidad en la plantilla, para respetar la normativa vigente que establece

un mínimo del 2% de personas con discapacidad en empresas con más de 50 personas. Respecto a las variables de edad y origen etnocultural, en esta edición apreciamos un aumento en los objetivos fijados para toda la plantilla. La variable de edad y de origen etnocultural empieza a tener un papel relevante y se sitúan a niveles cercanos a las dos variables prioritarias tradicionalmente.

Hay que señalar, que los datos sobre que la orientación sexual e identidad de género no pueden ser objeto de pregunta en ningún proceso de selección, aunque son muchas las empresas a nivel global que, por ejemplo, dentro de sus objetivos cuantitativos ponen cuotas para las personas transexuales, ya que esta población sufre una de las tasas de desempleo

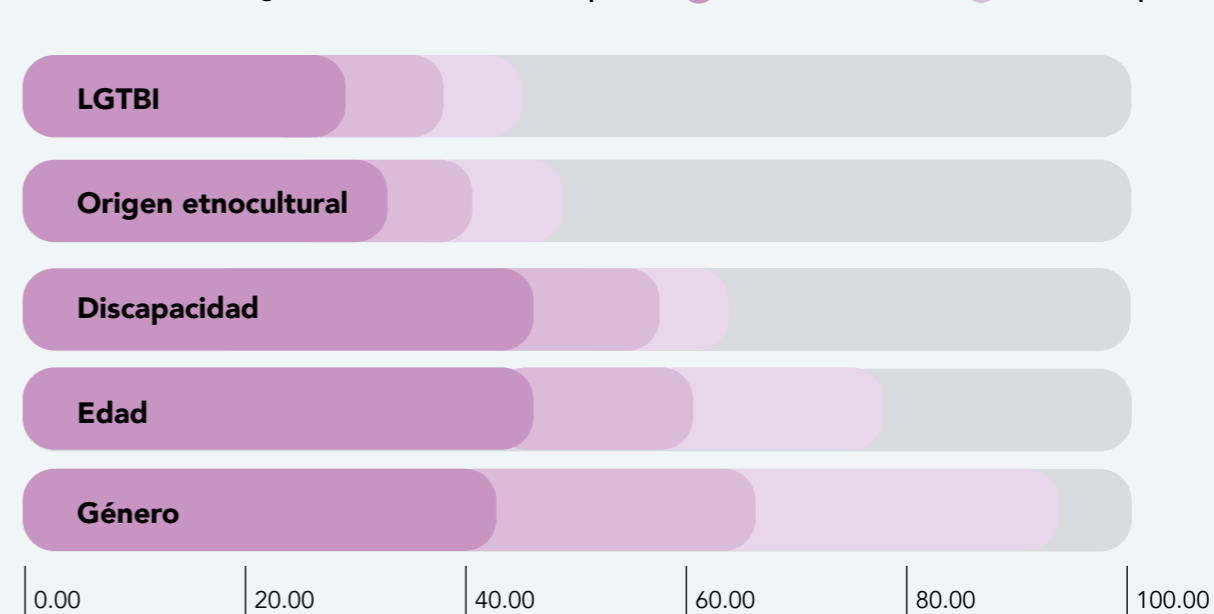
más elevadas si las comparamos con otros considerados más vulnerables en la búsqueda de empleo.

Si nos centramos en los datos que nos reflejan las categorías laborales de puestos intermedios y puestos de dirección, la prioridad en los objetivos cuantitativos para aumentar la diversidad es radicalmente distinta a la de la plantilla. En estas dos categorías profesionales, la prioridad se encuentra casi de forma exclusiva en la variable género. Un 12% de empresas

declaran priorizar y ponerse objetivos cuantitativos para aumentar el porcentaje de género en sus puestos intermedios y un 16% en los puestos superiores.

Este dato nos muestra un compromiso claro de las empresas en la lucha contra el denominado "techo de cristal", que afecta a mujeres en el mundo laboral y limita su acceso a los de mayor rango.

Gráfico 13. Por categorías laborales





Dentro de las medidas internas que las empresas ponen en marcha para mejorar la diversidad y la inclusión, la formación es utilizada por el 81% de las empresas. Los esfuerzos en formación se centran mayoritariamente en las variables de diversidad vinculadas a un cumplimiento legal, que son las de género y discapacidad.

El 75,81 de las empresas manifiestan que han articulado un sistema retributivo, condiciones laborales y beneficios sociales que garantizan la no discriminación.

Más de 7 de cada 10 empresas participantes tienen en cuenta sistemas retributivos, condiciones laborales y beneficios sociales equitativos en los instrumentos que utilizan para conocer y optimizar el clima laboral de sus recursos humanos.

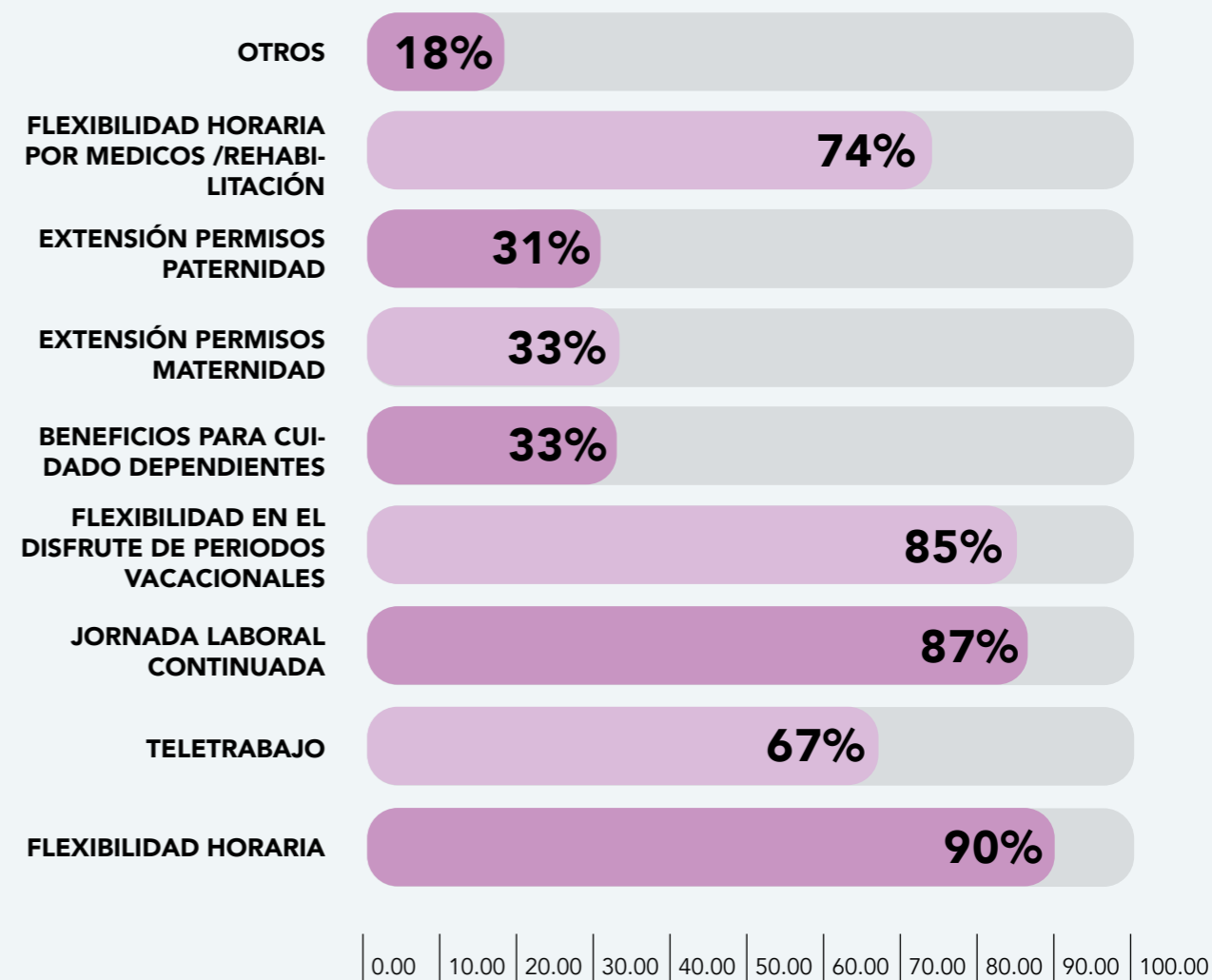
Las empresas son conscientes cada vez más de la importancia que tienen las acciones y mecanismos para responder con equidad a las demandas de conciliación entre vida personal,

El 60% de las empresas incorpora mecanismos para identificar el talento diverso, optimizando su gestión y garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo de carrera (programas de mentoring, grupos de desarrollo, etc.).

familiar y laboral. El 93% de las empresas han incorporado medidas para la conciliación.

El 93% de las empresas manifiestan que disponen de acciones y/o mecanismos para responder con equidad a las demandas de conciliación entre vida personal, familiar y laboral. De estas medidas, destaca la flexibilidad horaria, con un 90%, la jornada laboral continuada con un 87% y la flexibilidad en el disfrute de periodos vacacionales con un 85%

Gráfico 14. Medidas de conciliación



Además, hay que señalar que algunas empresas han incorporado medidas innovadoras:

- Folletos explicando las medidas de conciliación.
- Servicios de atención a las familias: tickets guardería, sala de lactancia, family day o jornadas de convivencia, ante la situación de tener un familiar de segundo grado hospitalizado, posibilidad de tener media jornada durante dos meses y cobrar la jornada completa.
- Cesta de navidad o descuento en productos corporativos.
- Posibilidad de acumular la reducción de jornada en 4 días, con los viernes libres.
- ADSL para personas con discapacidad.
- Plazas de garaje para personas con discapacidad y mujeres embarazadas. Posibilidad de disfrutar de la ampliación de los permisos según las necesidades.

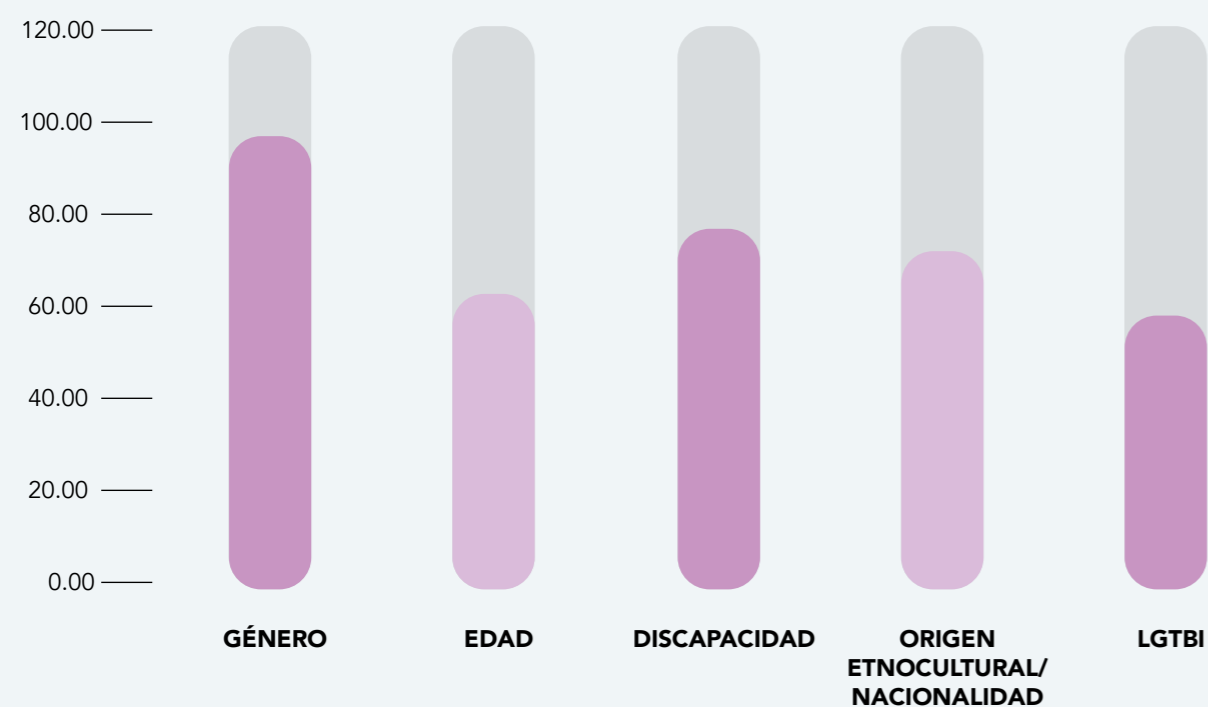


La flexibilidad, tanto en el horario de la jornada laboral, como en el disfrute de periodos vacacionales, junto con la jornada laboral continuada, son las medidas más frecuentes para favorecer la conciliación.

De acuerdo a los datos 8 de cada 10 empresas participantes disponen o han habilitado mecanismos para la prevención y resolución de conflictos por discriminación.

En relación al género el 97% de las empresas cuentan con mecanismos para la prevención y resolución de conflictos de género, seguido de la discapacidad debido seguramente a razones reglamentarias, seguido de la variable de origen etnocultural y, por último, edad y orientación sexual ocupan las últimas posiciones.

Gráfico 15. Mecanismos de prevención



Lo más frecuente son los protocolos de prevención de acoso laboral, moral y sexual a partir de mecanismos para realizar la denuncia y resolver los conflictos y en el caso de la variable

etnocultural las empresas están apostando por mecanismos de prevención siendo éste uno de los objetivos más destacados de la gestión de la diversidad.

La sensibilización en diversidad e inclusión se dirige principalmente al personal de plantilla en detrimento de los niveles intermedios y directivos.

Las empresas analizadas se centran fundamentalmente en la sensibilización sobre género, que se dirige al 88,89% de la plantilla, al 22,22% de los niveles intermedios y al 19,44% de los puestos superiores. La sensibilización respecto a la variable de origen etnocultural se reduce a la mitad en las empresas participantes cuando nos referimos a toda la plantilla y se sitúa en un 19,44% tanto para los niveles de mando intermedios y 11,11 % como superiores, datos muy similares a los que se asocian con la diversidad generacional en relación a la plantilla, y 11, 11% mandos intermedios y bastante menos solo el 5,56% en cuanto a mandos superiores.

% sobre los puestos medios y el 11,11% en el caso de los superiores. La diversidad sexual e identidad de género es la que recibe una menor atención en cuestiones de sensibilización, aunque los datos muestran que se va incrementando poco a poco.

Como se puede observar en la tabla siguiente, en todos los casos el esfuerzo se centra en la sensibilización de la plantilla en general. Hay que señalar la importancia que adquiere el liderazgo inclusivo en los contextos de diversidad y la relevancia de incidir en la sensibilización hacia la diferencia en los niveles intermedios y superiores, con lo cual se conseguiría un efecto cascada que incidiría finalmente en el resto de la plantilla. Las empresas analizadas tienen aún margen de mejora.

En relación con la discapacidad, el porcentaje se sitúa en el 69,44% en la plantilla y 19,44

Gráfico 16. Sensibilización por variables

	TODA LA PLANTILLA	MANDOS INTERMEDIOS	MANDOS SUPERIORES
GÉNERO	88,89%	22,22%	19,44%
EDAD	50,00%	11,11%	5,56%
DISCAPACIDAD	69,44%	19,44%	16,67%
ORÍGEN ETNOCULTURAL	50,00%	19,44%	11,11%
LGTBI	41,67%	13,89%	8,33%



MEDIDAS EXTERNAS EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD.



Significado y trascendencia:

Esta categoría analiza los mecanismos que la empresa pone en marcha para relaciones con los grupos de interés, entendidos éstos como todos aquellos actores que se ven afectados por las actividades de las empresas. A estos grupos debe dirigir la empresa las medidas de gestión de la diversidad desde un enfoque integrador.

Es necesario entender que el impacto de la transformación digital en la empresa, el nuevo ecosistema digital supone nuevos retos y oportunidades, las compañías están sometidas a un mundo global y complejo que demanda una continua necesidad de innovación, coordinación y comunicación. La comunicación es una parte esencial de las empresas, hasta el punto de que de forma constante se está proyectando una determinada imagen a través de todas y cada una de las acciones que se llevan a cabo. Es importante proyectar una imagen coherente con nuestra propia realidad y transmitir el mensaje adecuado a los públicos diversos: clientes, proveedores, accionistas, competencia y sociedad en general.

El compromiso con la gestión de la diversidad por parte de una empresa debe ser entendido como un activo más y un valor añadido. La empresa comprometida con la sociedad requiere

de una imagen que favorezca las relaciones con sus grupos de interés y la reputación entre sus clientes actuales y potenciales y que, por tanto, acabe repercutiendo positivamente en la cuenta de resultados. Dada la diversidad existente en la sociedad, los clientes potenciales pueden ser similares o diferentes a los ya existentes. Hay que asegurarse que los clientes perciben la empresa como un lugar inclusivo a sus necesidades.

Por ello, la capacidad de innovación de la empresa debe ser continua y debe estar en todo momento conectada a la realidad de sus mercados. La comunicación con las personas tiene que incluir un estilo cultural que respete sus diferencias y que las resalte de forma positiva.

También analizamos las alianzas estratégicas que son críticas en el desarrollo de una iniciativa de diversidad eficaz. Para ello, la empresa puede trabajar promoviendo la perspectiva de la diversidad y la inclusión a través de proyectos sociales y/o programas de voluntariado corporativo en relación a las diferentes expresiones de diversidad. El objetivo es establecer un compromiso, sólido por ambas partes, que permita establecer vías de colaboración, asesoramiento y apoyo en la gestión de la diversidad, en la integración de colectivos más

vulnerables, igualdad y otros aspectos relacionados con la acción social. Se pueden realizar acuerdos con entidades con las que convergen intereses comunes como organizaciones del tercer sector, académicas, agencias gubernamentales, grupos de reflexión, asociaciones profesionales, etc.

Asimismo, se analiza si se incorpora la diversidad como un elemento transversal en la comunicación y si se incluyen contenidos relativos a la política de gestión de la diversidad de la empresa en los informes o memorias.

La comunicación es una parte esencial de las empresas, hasta el punto de que de forma constante se está proyectando una determinada imagen a través de todas y cada una de las acciones que se llevan a cabo independientemente de que respondan a una planificación o no. La comunicación y el diseño de estrategias dirigidas hacia el exterior, en especial las que se establecen con los clientes, deberían incluir un estilo cultural inclusivo, que respete las diferencias y que las resalte de forma positiva.

Otro de los principales actores externos son las empresas proveedoras, que son fuente de información del mercado y constituyen un foco de innovación de nuevas materias, aplicaciones e ideas. En el caso de empresas con plantillas muy reducidas (pymes y microempresas) las relaciones estratégicas con proveedores que implican diferentes variables de diversidad suponen una forma de extender los beneficios de una correcta gestión de la diversidad más allá del contexto de la propia plantilla: equipos diversos multidisciplinares y multi operativos constituidos por la suma del capital humano de las empresas colaboradoras.

En esta línea, la comunicación ha de extenderse a todos los grupos de interés (stakeholders) y hacia la sociedad en general, y acompañar en todo momento la imagen de la empresa en sus ofertas de empleo, página web, dependencias, consignas o logos diferenciadores que la acrediten como empresa promotora de la diversidad y defensora de la no discriminación.

La difusión de este compromiso con las buenas prácticas de la empresa en el marco de encuentros, debates, grupos de trabajo o foros supone una herramienta fundamental para dar a conocer el compromiso y posicionamiento contra la discriminación, compartir experiencias y seguir mejorando a través de la adquisición de nuevos conocimientos y contactos. También, es un buen medio de reforzar y estimular los compromisos de la empresa en esta materia.



Análisis de los resultados obtenidos

La tercera categoría de análisis que contempla este Informe es la puesta en marcha de medidas externas en relación con la gestión de la diversidad.

ESTA CATEGORÍA DE **MEDIDAS EXTERNAS EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD** TIENE UN TOTAL DE.

15

puntos sobre los 100 totales del cuestionario.

En esta categoría analizamos con qué agentes externos existen medidas o criterios de diversidad.

El análisis de esta categoría refleja una media de puntos obtenidos por las 42 empresas participantes.

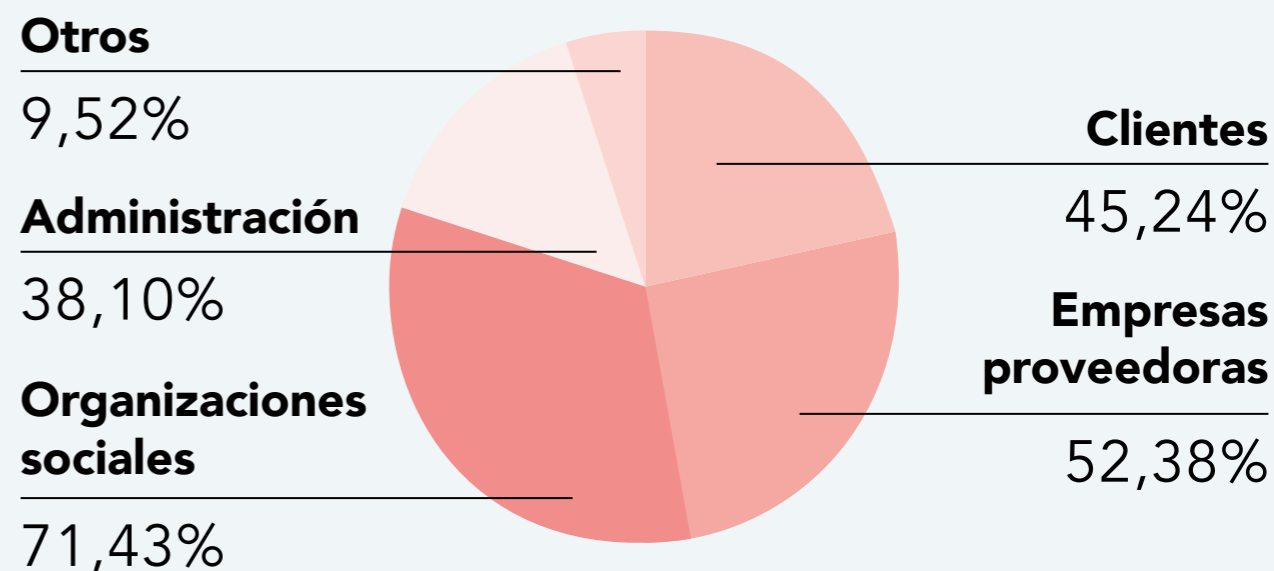
7,64
puntos

Sólo 4 de cada 10 empresas analizadas han puesto en marcha mecanismos para conocer en qué medida los clientes o personas usuarias en su organización perciben que reciben un trato igualitario o no discriminatorio. Se mantiene en la misma tendencia que en años anteriores.

Por último, los porcentajes más bajos que se tienen en cuenta para incorporar criterios de diversidad en los procesos de selección de proveedores se refieren a la variable de orientación sexual e identidad de género, que solo es tenida en cuenta por el 23% de las empresas.

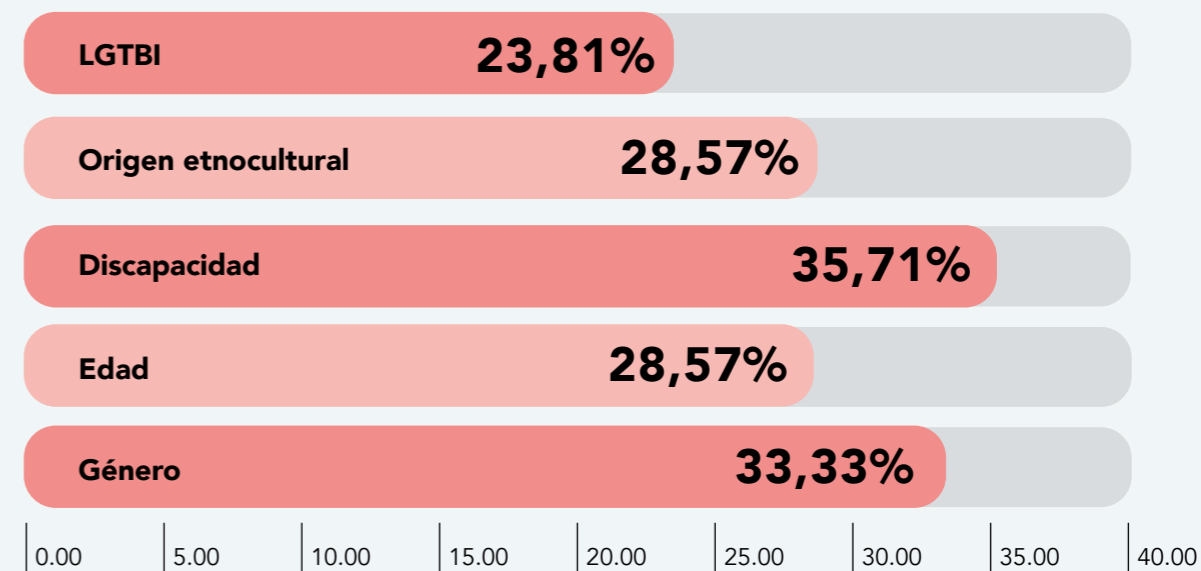
Esta proporción desciende un poco cuando hablamos de la selección de empresas proveedoras. El 100% de las empresas encuestadas que contestan positivamente a dicho ítem, contemplan la variable discapacidad a la hora de seleccionar a sus empresas proveedoras. Sin embargo, este porcentaje baja exponencialmente hasta el 33% cuando se trata de la variable género, y continúa bajando hasta el 28% cuando se tiene en cuenta la variable etnocultural, y la diversidad generacional.

Gráfico 17. Agentes externos



El 45,24% de las empresas encuestadas han puesto en marcha medidas para conocer en qué medida los clientes perciben la igualdad de trato, y el 52,28% incorporan medidas de diversidad para la selección de empresas proveedoras.

Gráfico 18. Medidas de diversidad por variables

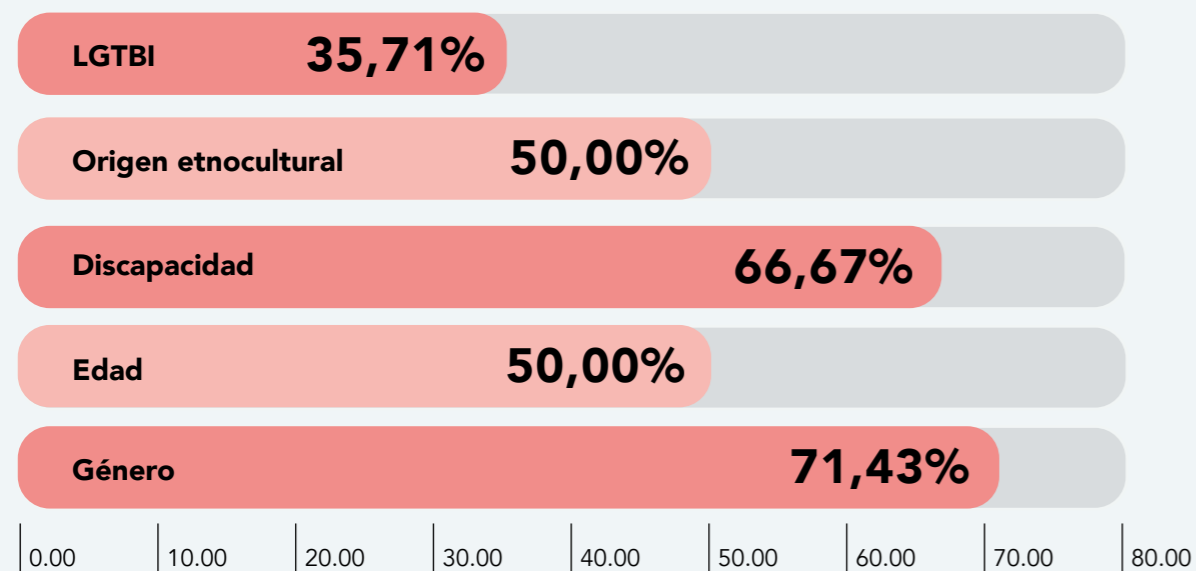




En este punto debemos señalar que la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas recoge entre sus medidas que el compromiso de las organizaciones socialmente responsables de velar por el cumplimiento y la adopción de los principios y valores de la RSE también debe extenderse a las empresas que forman parte de su cadena de proveedores. Interactuar con proveedores de diferente naturaleza, no solo permitirá mejorar la eficacia en la cadena de suministros, sino que proporcionará un mejor posicionamiento en el mercado al trabajar con empresas afines a la diversidad de su clientela.

Dentro de este apartado también analizamos todas aquellas acciones empresariales **relacionadas con la colaboración en proyectos sociales o programas de voluntariado corporativo**. Casi la práctica totalidad de las empresas participantes, el 90% incorporan la diversidad en estas acciones.

Gráfico 19. Comunicación externa



El **81% de las empresas participantes afirman tener en cuenta las diferentes variables de diversidad en la comunicación externa que realizan**. De las empresas analizadas, el 71,43% incorpora la variable de género como elemento transversal, aunque el porcentaje se reduce de forma significativa al tener en cuenta el resto de las variables de diversidad en la comunicación externa de las empresas.

La discapacidad es abordada por un 66,67% de las empresas y la mitad de las empresas tiene en cuenta la diversidad generacional y la variable de origen etnocultural. La identidad de género solamente es tomada en cuenta por un 35,71% de las empresas participantes.

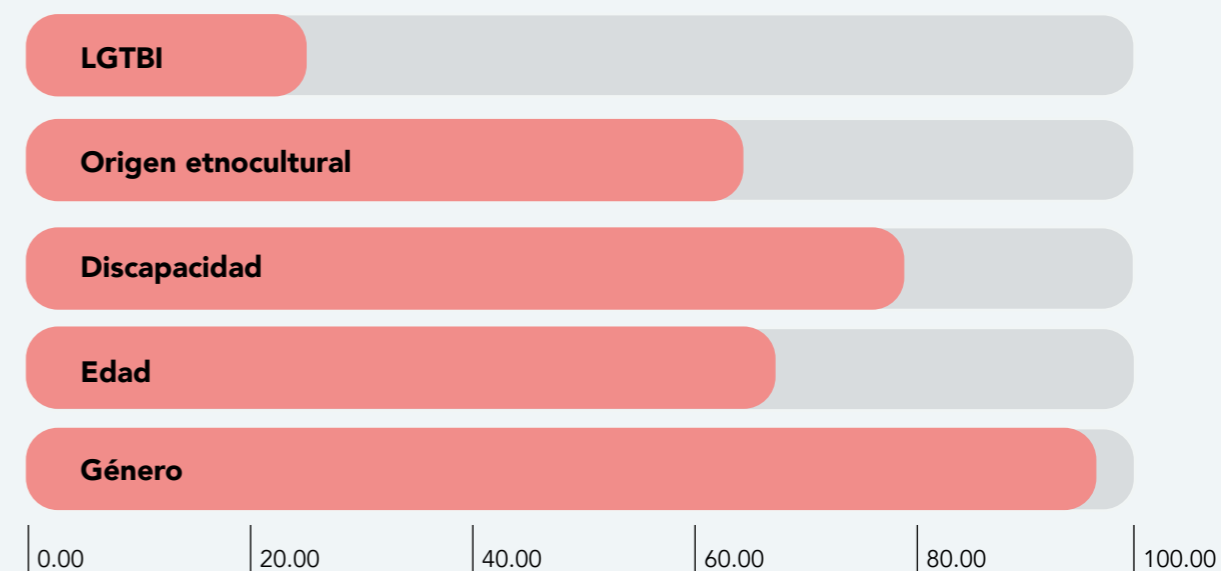
Casi el 60% de las empresas analizadas realizan acciones específicas de marketing y publicidad **donde aparecen contenidos relativos a la política de gestión de la diversidad**.

Este porcentaje se va incrementando cuando nos fijamos en la elaboración de informes y/o memorias de RSC u informes de actividades donde aparecen contenidos relativos a la política de gestión de la diversidad de la empresa.

El 76,19 % de las empresas analizadas recogen contenidos de diversidad en sus informes. Un gran porcentaje, casi el 97% atiende en ellas a la variable de género, seguida de la discapaci-

dad con un 81,25%. Disminuye al 68% cuando tratamos de la variable de edad y al 65% si se trata de la variable de origen. Sólo el 25% de las empresas analizadas que incorporan la diversidad en sus informes tratan la variable de orientación sexual.

Gráfico 20. Informes/memorias RSC/informe de actividades





MAPA DE LA DIVERSIDAD



Relevancia de la categoría con la gestión de la diversidad:

Sabemos que lo que no se mide no existe, por eso es importante esta categoría donde a través de indicadores de diversidad socio demográficos analizamos la composición de la fuerza laboral y cuáles son sus características en relación con las variables de género, edad, discapacidad y origen etnocultural a través de los diferentes niveles de responsabilidad dentro de la empresa. Así como, en qué medida las diferentes políticas de diversidad tienen reflejo en la composición del capital humano de las mismas.

No todas las empresas disponen de esta información o la facilitan, pero la cumplimentación de esta categoría nos ayuda a confeccionar una muestra más representativa y a elaborar con más precisión el informe.

Especialmente, en esta categoría se solicita información relativa a las variables de género, edad, discapacidad y origen etnocultural, ya que es la información de la que pueden disponer las empresas en sus indicadores de la demografía de su fuerza laboral. Sin embargo, no se pregunta acerca de la variable orientación sexual e identidad de género debido al derecho de cada persona de salvaguardar el carácter íntimo de la misma.

Para realizar un diagnóstico de la diversidad se recomienda seguir tres pasos. El primero sería realizar un mapa de diversidad, el segundo paso sería analizar los resultados obtenidos, y el tercer y último paso trataría de diagnosticar la situación de diversidad existente en la plantilla que arrojan los datos en dicho mapa.

Estos son los pasos:

1. Realizar un mapa de la diversidad:

La realización de un mapa de la diversidad es la recogida de información de la plantilla en todos sus niveles. El objetivo es proporcionar una idea de la heterogeneidad del equipo, al mismo tiempo que saber en qué niveles es más o menos diverso. Proponemos algunos indicadores que el empresariado puede utilizar para medir su diversidad visible y no visible. Éstos son:



INDICADORES QUE EL EMPRESARIADO PUEDE UTILIZAR PARA MEDIR SU DIVERSIDAD VISIBLE Y NO VISIBLE

- *Datos generales: sexo, edad, país de origen, lengua, etc.*
- *Datos laborales: antigüedad en la empresa, años de experiencia laboral, tipo de contrato o tipo de jornada.*
- *Datos de formación: nivel de estudios, cursos realizados y otros aspectos similares.*
- *Otros datos: datos de discapacidad, personas a su cargo, etc.*

Una vez tengamos un conocimiento claro de la realidad diversa de la empresa, debemos proceder a su análisis.

2. Analizar el mapa de la diversidad obtenido:

En este momento se ha de abrir un espacio para la reflexión y analizar los datos que el mapa de la diversidad nos ha proporcionado para conocer cuál es su posible impacto en el negocio.

El análisis se debe realizar sin aplicar estereotipos y debe ser útil para conocer las implicaciones que tiene la diversidad en la empresa. Es necesario analizar cuál es la cultura empresarial y su actitud ante la diversidad para tomar decisiones acertadas.

3. Diagnosticar la situación de diversidad en la empresa:

El diagnóstico de la diversidad ofrecerá una valoración profesional y objetiva de la realidad de la empresa desde el punto de vista de la diversidad y su gestión. Además, ha de contemplar el estudio de las causas que explican la configuración actual de la plantilla, así como su influencia en el devenir de la empresa.

Análisis de los resultados obtenidos

El análisis de la cuarta categoría, denominada MAPA DE LA DIVERSIDAD, se encuentra baremado con un peso de 15 puntos sobre los 100 totales del cuestionario.

Esta categoría **nos informa sobre el conocimiento de las empresas participantes en relación con la distribución real de su fuerza laboral**, atendiendo cuatro de las variables de diversidad propuestas a lo largo de este Índice. Los resultados obtenidos en esta edición **arrojan un promedio de puntuación de 5,87 puntos.**

ESTA CATEGORÍA DE **MAPAN DE LA DIVERSIDAD** TIENE UN TOTAL DE.

15

puntos sobre los 100 totales del cuestionario.

El análisis de esta categoría refleja una media de puntos obtenidos

5,87 puntos

El análisis de esta categoría teniendo en cuenta las variables de diversidad examinadas ofrece los siguientes resultados:

Género

El género constituye una de las variables de diversidad que las empresas recogen y sistematizan como dato de distribución de su plantilla.

La casi totalidad de las empresas que han participado en la IV edición del Índice de Diversidad e Inclusión han proporcionado dicha distribución por género.

Gráfico 23.

PROMEDIOS DE DATOS OFRECIDOS	MUJERES	HOMBRES
TODA LA PLANTILLA	50,40%	47,67%
PUESTOS INTERMEDIOS	44,21%	53,98%
PUESTOS DE DIRECCIÓN	35,88%	64,12%



Género

El resultado global que se desprende del análisis de todos los datos y que podemos apreciar en la tabla anterior es bastante positivo, ya que nos muestran plantillas donde existe una igualdad efectiva y real bastante aparente. Cuando nos referimos al total de la plantilla, nos encontramos con datos globales del 50,40 % correspondiente a las mujeres, y un 47,67% correspondiente a los hombres. Esto confirma que la tendencia que se inició en el III índice continua, y el porcentaje de mujeres es superior a la de los hombres. La diferencia existente entre géneros en los puestos intermedios se ha desequilibrado un poco respecto a la edición anterior, las mujeres representan 44,21% y los hombres el 53,98%.

El **equilibrio e igualdad** que demuestran a **nivel general** los datos analizados, decae cuando observamos la distribución por género en los puestos de dirección, al encontrar una diferencia de 30 puntos porcentuales de hombres sobre mujeres.

A pesar de todos los esfuerzos, persiste el “techo de cristal” donde las mujeres encuentran barreras para acceder o mantener puestos de responsabilidad.

Al inicio del análisis de la distribución por género, hemos apuntado de forma consciente que existía un plano de igualdad efectiva y real bastante aparente a nivel general cuando analizamos las plantillas globales. Hay que añadir como hemos ido analizando a lo largo de este informe que una de las variables de diversidad que las empresas más tienen en cuenta a la hora de desarrollar políticas e implementar medidas de igualdad y no discriminación, es la de género.

Edad

La variable de diversidad generacional ocupa el tercer lugar entre los factores demográficos sobre los que las empresas participantes disponen de datos para conocer la composición de sus plantillas. Más de ocho de cada diez empresas cuentan con datos de la distribución de su plantilla teniendo en cuenta la variable edad.

Gráfico 24.

● TODA LA PLANTILLA	MENORES DE 34 AÑOS	23,41%
	ENTRE 35 Y 45 AÑOS	37,70%
	ENTRE 46 Y 60 AÑOS	33,89%
	MAS DE 60 AÑOS	5,43%
● PUESTOS INTERMEDIOS	MENORES DE 34 AÑOS	12,30%
	ENTRE 35 Y 45 AÑOS	41,49%
	ENTRE 46 Y 60 AÑOS	36,37%
	MAS DE 60 AÑOS	2,70%
● PUESTOS DE DIRECCIÓN	MENORES DE 34 AÑOS	15,20%
	ENTRE 35 Y 45 AÑOS	34,04%
	ENTRE 46 Y 60 AÑOS	54,19%
	MAS DE 60 AÑOS	3,46%

Estos datos ofrecen una visión cuantitativa demográfica del capital humano y nos sitúa en el punto de partida para poder gestionar la diversidad generacional.

Los datos que se desprenden de la anterior tabla reflejan equipos humanos de edades bastante proporcionales y coincidentes con respecto al resto de estudios e Informes en los que se analizan y se tienen en cuenta la variable generacional.

Cuando analizamos los datos del total de la plantilla, observamos que el conjunto de las empresas participantes tienen su fuerza de trabajo entre la denominada GENERACIÓN X (37,70%) que comprende las edades entre los 35 y 45 años, la denominada generación BABYBOOMER (33,89%) que sería la que comprende el grupo etario de 46 hasta 60 años y la GENERACIÓN Y (23,41%) que comienza a tener una presencia significativa en las organizaciones.



Edad

Ser conscientes de que la plantilla de las empresas españolas se encuentra ya entre **3 generaciones distintas implica beneficios**, aunque si no se gestiona adecuadamente, en ocasiones pueden suponer inconvenientes. Ninguna de ellas tiene el mismo modo de trabajo, formas de proceder, conocimientos y circunstancias laborales y vitales. Esta realidad generacional se hace estratégica para las organizaciones porque todavía son muchos los desafíos por resolver.

En relación al análisis de la diversidad generacional en los puestos intermedios, los datos muestran que donde está principalmente el grueso de la distribución de la fuerza laboral es entre las personas del grupo etario entre 35 y 45 años (41,49%) y entre las personas del grupo etario entre 46-60%. Los menores de 35 años representan un 12,30% y el grupo senior (más de 60 años) no llega a representar ni el 2,70% de los cargos intermedios.

En los puestos de dirección, nos encontramos que en más de la mitad de organizaciones, las personas en los puestos de dirección se encuentran entre edades comprendidas entre el 46 y los 60 años. En esta edición apreciamos que se van incorporando a los mandos de dirección personas del grupo etario de menores de 34 años en puestos de dirección y disminuyen los mayores de 60 años.

Ante esta situación una estrategia de gestión de diversidad generacional será fuente de riqueza y de éxito para todos y un imperativo de las organizaciones si quieren ser competitivas en el siglo XXI.

Discapacidad

La variable de discapacidad es el segundo factor demográfico que las empresas participantes recopilan de su fuerza del capital de trabajo. Así, 8 de cada 10 de las empresas que han participado cuentan con los datos de la distribución de su plantilla teniendo en cuenta la variable discapacidad.

Gráfico 25.

% DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

● TODA LA PLANTILLA	2,03%
● PUESTOS INTERMEDIOS	0,75%
● PUESTOS DE DIRECCIÓN	0,23%

Es necesario recalcar que para realizar los promedios totales del porcentaje de personas con discapacidad de la plantilla, se ha procedido a aislar los datos aportados por tres empresas, ya que, por razón de su esencia social, presentan porcentajes muy altos de personas con discapacidad en el total de su equipo humano.

Dentro del ordenamiento jurídico español, la Ley General de Discapacidad establece una cuota de reserva para aquellas empresas que tengan más de 50 trabajadores y trabajadoras. Esta cuota de reserva que establece la ley representa el 2% del total de la plantilla y según los datos obtenidos, observamos que la media proporcionada por las empresas en este informe es del 2%. Esta cifra nos indica que se cumple la normativa pero si lo relacionamos con los datos del III Índice ha descendido casi en 0,5 puntos porcentuales.

En relación a los puestos intermedios y los puestos de dirección, la representación de personas que tienen algún tipo de discapacidad cae al 0,75% para los mandos intermedios y al 0,23 para los mandos gerenciales.

Origen etnocultural

La variable de origen etnocultural es el cuarto factor demográfico que las empresas participantes recopilan de su fuerza del capital de trabajo. 5 de cada 10 empresas que han participado, cuantifican la distribución de su plantilla teniendo en cuenta la variable de origen etnocultural y nacional distinta a la española.

Gráfico 26.

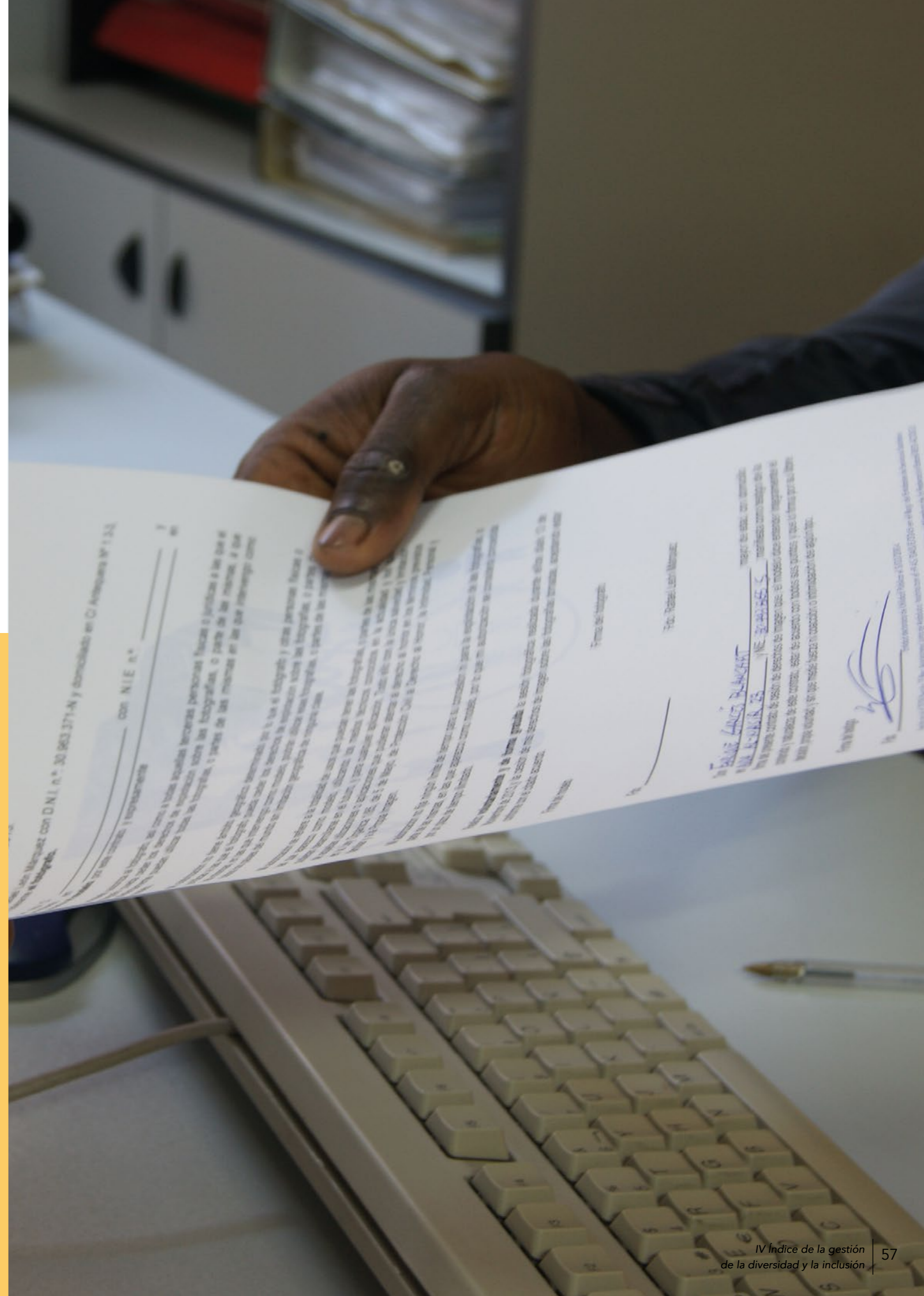
% DE PERSONAS DE ORIGEN DIFERENTE AL NACIONAL

● TODA LA PLANTILLA	6,35%
● PUESTOS INTERMEDIOS	4,80%
● PUESTOS DE DIRECCIÓN	7,27%

Según la tabla anterior, **el promedio de personas con origen distinto al nacional se sitúa en un 6,35% de la plantilla.** Lo que nos muestra que continúa la caída 1 punto porcentual con respecto a los índices de 2018 y cinco respecto 2017.

Los porcentajes de origen diferente al nacional no varían mucho cuando nos referimos a la plantilla, puestos intermedios o de dirección. El porcentaje de personas etnoculturalmente diferentes en los puestos de dirección es la que más ha crecido respecto a ediciones anteriores.

La empresa es el reflejo de las relaciones sociales y culturales que tienen lugar en la sociedad en general en la que se inserta. Según datos del Instituto Nacional de Estadística en 2018, el crecimiento poblacional de España se debió al crecimiento de la población de nacionalidad extranjera, ya que la de nacionalidad española se redujo. El número de extranjeros aumentó en 285.554 personas durante 2018, hasta un total de 4.848.516 a 1 de enero de 2019. Este incremento respondió, en gran medida, a un saldo migratorio positivo de 330.197 personas.





Conclusiones

El Índice de la Diversidad y la Inclusión (Índice D&I) se consolida como una herramienta útil para analizar el estado e implicación de las empresas españolas con un entorno laboral respetuoso e inclusivo con la diversidad incrementándose la participación de empresas en un 27%.

Las empresas son un reflejo de la sociedad y la sociedad es cada vez más diversa. Gestionar la diversidad para las empresas ya no es opcional, hacerla visible es reconocerla y valorarla. La diversidad nos conduce a profundizar en cómo lograr la plena inclusión.

El Índice de la Diversidad y la Inclusión (Índice D&I) se consolida como una herramienta útil para analizar el estado e implicación de las empresas españolas con un entorno laboral respetuoso e inclusivo con la diversidad **incrementándose la participación de empresas en un 27%.**

Las empresas son un reflejo de la sociedad y la sociedad es cada vez más diversa. **Gestionar la diversidad para las empresas ya no es opcional, hacerla visible es reconocerla y valorarla. La diversidad nos conduce a profundizar en cómo lograr la plena inclusión.**

En esta edición han participado un total de 42 organizaciones diferentes, en función de su tamaño, su volumen de facturación, el número de trabajadores y trabajadoras o el sector en el que desarrollan su actividad.

Respecto al total, destacan aquellas empresas que se dedican al sector industria y servicios, seguido de comercio representando el 74% de las participantes.

En cuanto a su tamaño por el número de personas empleadas, el 55% son empresas grandes, con más de 250 trabajadores y trabajadoras en su plantilla. Creemos que es importante destacar que sigue creciendo la participación de pequeñas y medianas empresas en relación a ediciones anteriores. En la edición actual representan el 38,10% del total de la participación. Este aumento en la participación de las PYMES nos resulta de especial relevancia puesto que son las más abundantes en nuestro tejido empresarial.

Respecto al volumen de facturación, 47,62% declaran contar con más de 50 millones de euros de facturación, y un 26,19% facturan más de 10 millones.

Este informe no busca una validez estadística, sino que pretende ser un instrumento con el que las empresas puedan valorar la gestión de la diversidad en sus entornos a través del análisis de cuatro categorías: política corporativa, medidas internas, medidas externas y el mapa de la diversidad de cada empresa.

¿Cómo es la política corporativa sobre gestión de la diversidad?

La política corporativa nos refiere a la cultura de la empresa, al nivel de compromiso con el desarrollo e implementación de acciones y medidas relativas a la gestión de la diversidad.

Del total de 30 puntos que podían conseguir en esta categoría, las empresas participantes han alcanzado una media de 16,86 puntos.

Hay que destacar que el 95% de las empresas participantes cuentan con políticas de diversidad y las que contestan que no, en la mayoría de los casos han adoptado medidas y compromisos de no discriminación.

Sigue creciendo el compromiso público con la diversidad y la no discriminación.

¿Cómo es la política corporativa sobre gestión de la diversidad?

La tendencia positiva continúa y el porcentaje de empresas que muestra un compromiso público con la diversidad y no discriminación alcanza el 90%, lo que supone un incremento del 3%. Sin embargo, se dan contrastes en el grado de implicación, un 83% cuenta con un documento interno que recoge las políticas de diversidad y no discriminación.

El 86% manifiesta contar con recursos profesionales asignados. Como es lógico solo las empresas más grandes cuentan con una persona con un cargo o tareas específicas que desarrollan políticas de Gestión de la Diversidad. Normalmente es desde el departamento de selección-contratación o desde el departamento de RSC, acción social y en algunos casos desde los departamentos de formación. Otro parámetro importante es la existencia de un presupuesto, un 69% de las empresas cuentan con recursos presupuestarios.

La brecha entre el compromiso público y la plasmación de las políticas en un documento interno se va acortando pero todavía existe. Es necesario que las políticas de diversidad sean conocidas por toda la plantilla y ponerlo por escrito supone un impulso y ayuda al desarrollo de mecanismos de evaluación.

La relevancia del género y la discapacidad e incremento de la variable de origen etnocultural y generacional.

El género y la discapacidad son las dos variables de diversidad analizadas que continúan a la cabeza. La variable de género es un valor fundamental en la política corporativa de las empresas estando presente en todos los niveles analizados y se sitúa al frente de todas las variables en todos los niveles analizados en este apartado.

7 de cada 10 empresas asumen la variable de origen etnocultural y generacional en el marco de su política corporativa lo que supone un aumento. Este incremento se mantiene cuando analizamos el compromiso público como los sistemas de evaluación de las acciones desarrolladas en esta materia donde 8 de cada 10 empresas se ocupan de la variable etnocultural y 7 de cada 10 empresas incorporan la variable generacional.

¿Cómo es la política corporativa sobre gestión de la diversidad?

Es la variable sobre diversidad sexual la que tiene todavía un camino por recorrer.

Sólo 5 de cada 20 empresas muestran un compromiso público con la diversidad LGTBI y la plasman en un documento interno. La cifra desciende a 3 de cada 10 empresas cuando se trata de evaluar las medidas implantadas.

Es interesante destacar que preguntadas las empresas por donde han tenido impacto o buscan tenerlo las políticas de gestión de la diversidad es en la gestión de la responsabilidad social donde encontramos más respuestas, así como en el bienestar y seguridad laboral seguido de la retención del talento. La motivación de las empresas para incorporar la gestión de la diversidad en su política corporativa es muy diversa pero destacan por un lado la responsabilidad social, la necesidad de evitar la discriminación y reflejar la realidad de la sociedad diversa porque al fin y al cabo las empresas están formadas por personas.

¿Cómo es la gestión interna de la diversidad en las empresas?

Las políticas que favorecen la diversidad y se desarrollan a nivel interno, son la base de la gestión de la diversidad y la no discriminación. Son todos aquellos procesos que abarcan la selección, contratación y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras. Este apartado tiene el mayor peso dentro del informe, evalúa cómo y en qué medida se implementa la gestión de la diversidad dirigida hacia las plantillas. Son **40 puntos** de los 100 del informe y la **medía** alcanzada por las empresas participantes **alcanza los 22,71 puntos**. Esta categoría es la que siempre mejores resultados presenta en todos los informes y nos indica que las empresas participantes llevan a cabo más acciones relativas a la gestión de la diversidad de las que quedan recogidas en sus políticas corporativas.

La selección basada en el talento.

Contar con una estrategia y un procedimiento destinado a garantizar que los procesos de selección se basen en el mérito y las competencias necesarias para el puesto, es un primer paso para mejorar la gestión de la diversidad desde el mismo momento de entrar a formar parte de la organización.

¿Cómo es la gestión interna de la diversidad en las empresas?

Es de destacar que 8 de cada 10 empresas cuenta con una estrategia de selección que garantice la no discriminación. Son de nuevo las variables de género y discapacidad las que lideran esta estrategia pero el resto no son tenidas en cuenta por la mitad de las empresas participantes.

Cuando descendemos a los procedimientos, vemos que los resultados se mantienen similares, el 85,71% de las empresas cuentan con un procedimiento destinado a garantizar que los procesos se basen en los méritos y competencias para el puesto. Si en el apartado de la política corporativa veíamos que las empresas ven que las políticas de diversidad retienen talento, es importante contar con procedimientos que garanticen que seleccionamos a los mejores sin fijarnos en el género, la edad, el origen o la identidad sexual.

La realidad, sin embargo, nos lleva a que las empresas tengan que fijar objetivos cuantitativos para aumentar el porcentaje de representación de diversidad, pero solo algo más de la mitad de las empresas analizadas lo hace y cuando lo hacen centran sus esfuerzos en la variable de género y discapacidad. Si nos referimos a otras categorías laborales como mandos intermedios y superiores la variable que destaca es la de género, lo que demuestra una clara intencionalidad en combatir el denominado "techo de cristal", que ejemplifica la desigualdad en el acceso a cargos de responsabilidad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

No se nos esconde tampoco la importancia de la Ley de Igualdad en esta variable o la normativa vigente sobre discapacidad que establece unos mínimos.

Tener en cuenta la diversidad de la plantilla en la elaboración de planes de formación nos aporta información sobre la implicación de la empresa con la gestión de la diversidad. Los datos nos muestran una vez más que son las variables de género y discapacidad, vinculadas a un cumplimiento legal, las que reciben más atención.

Hay otras medidas como articular un sistema retributivo y/o beneficios sociales que han sido incorporadas por el 75,81% de las empresas.

¿Cómo es la gestión interna de la diversidad en las empresas?

La conciliación una medida en alza.

La conciliación es un mecanismo muy utilizado para dar respuesta a la no discriminación y hoy en día el 93% de las empresas han incorporado medidas como la flexibilidad horaria, jornada continua, el teletrabajo, así como la extensión de permisos de maternidad y paternidad por encima de lo que marca la ley actual.

Prevenir la discriminación, medida que mejora el clima laboral.

8 de cada 10 empresas participantes cuentan con mecanismos y protocolos con los que prevenir y resolver posibles conflictos por discriminación. Lo que supone un avance importante respecto a los informes previos.

Estos mecanismos suelen ir acompañados de medidas de sensibilización que transmiten a la plantilla la riqueza y los beneficios que aportan los equipos diversos y la necesidad de disponer de medidas para hacer una buena gestión de la diversidad.

Aquí hay que incidir en la importancia de un liderazgo inclusivo, es de vital importancia la sensibilización en los niveles intermedios y superiores, porque se consigue un efecto cascada que incide finalmente en el resto de la plantilla.

¿Está presente la diversidad en la relación con los grupos de interés de las empresas?

La gestión de la diversidad hacia el exterior con los distintos grupos de interés (clientes, proveedores, sociedad en general, etc.) muestra en la mayoría de los casos que las empresas ya gestionan la diversidad y quiere avanzar en este campo. En esta categoría las empresas **pueden alcanzar hasta 15 puntos** pero **la media** de las empresas participantes ha sido **7,64 puntos**.

La diversidad percibida por los clientes y en la selección de los proveedores todavía una asignatura pendiente.

Solo 3 de cada 10 empresas han puesto en marcha medidas para conocer en qué medida los clientes perciben un trato igualatorio y lo mismo ocurre respecto la incorporación de criterios de diver-

¿Está presente la diversidad en la relación con los grupos de interés de las empresas?

sidad en el proceso de selección de las empresas proveedoras. Es importante destacar la necesidad de mejorar estos indicadores, ya que interactuar con proveedores de diferente naturaleza, no solo permitirá mejorar la eficacia en la cadena de suministros, sino que proporcionará un mejor posicionamiento en el mercado porque, como hemos señalado, trabajar con empresas proveedoras diversas mejora a su vez la percepción de los clientes que a su vez son cada vez más diversos.

La acción social en continuo crecimiento.

9 de cada 10 empresas promueven la perspectiva de la diversidad y la inclusión en sus acciones de colaboración en proyectos sociales o programas de voluntariado corporativo. Sigue aumentando el interés por la acción social por parte de las empresas que ven en estos proyectos una forma de contactar mejor con la sociedad.

Comunicación Inclusiva en las empresas del siglo XXI.

Hoy en día la comunicación externa es un elemento prioritario en las empresas y tiene que ser un elemento transversal inclusivo. En una sociedad compleja y cambiante, el dominio del lenguaje inclusivo es esencial. La comunicación es un elemento fundamental en la acción de las empresas porque construye constantemente la proyección hacia su público y la sociedad en su conjunto. En este caso, analizamos la incorporación de la diversidad como un elemento transversal en la comunicación corporativa. Si bien la comunicación es transversal y uno de los pilares de toda estrategia de diversidad, ésta no puede funcionar sin el compromiso de aquellas personas que lideran la estrategia.

El 81% de las empresas participantes afirman tener en cuenta las diferentes variables de diversidad, pero de nuevo son las variables de género y discapacidad las que son más relevantes, seguidas de edad y origen etnocultural.

En este sentido si tenemos en cuenta acciones de marketing y/o publicidad donde se incorpore la diversidad, el 60% de las empresas analizadas realizan acciones específicas. En cuanto a los informes y memorias de RSC o actividades don-

¿Está presente la diversidad en la relación con los grupos de interés de las empresas?

de aparecen contenidos relativos a la política de gestión de la diversidad, el 76% de las empresas analizadas tiene en cuenta estos criterios en su elaboración.

¿Cómo es la diversidad en las plantillas de las empresas?

Con esta sección conocemos la realidad diversa existente en los entornos profesionales mediante la cuantificación de las variables de diversidad, a excepción de la variable sobre identidad de género y orientación sexual al tratarse de un dato de especial protección.

En esta categoría las empresas participantes han obtenido 5,87 puntos de media de un total de 15.

Género: la igualdad aún está por llegar.

Los datos globales muestran una aparente igualdad entre géneros cuando hacemos referencia a la composición de las plantillas ya que éstas están compuestas por un 50,40% mujeres y 47,67% hombres. Sin embargo, este relativo equilibrio entre géneros no se mantiene cuando atendemos a la composición de los puestos de dirección, en los que la brecha entre hombres y mujeres va aumentando según subimos en las categorías laborales, en los mandos superiores encontramos una distribución por género en la que los hombres ejercen el 64,21% de estos cargos, frente a un 35,88% de mujeres. Como se ha comentado antes, estos datos son prueba de las barreras y dificultades a las que las mujeres tienen que hacer frente a la hora de promocionar o ascender en las empresas.

Generación X y Baby Boom, las protagonistas pero la generación Y avanza posiciones.

Los datos obtenidos sobre la variable edad nos muestran la variedad de rango de edad en los equipos humanos. Es verdad que el grosso de la fuerza de trabajo se encuentra en la denominada Generación X edades entre los 35 y 45 años y la generación babyboomer que comprende el grupo etario de 46 a 60 años.

¿Cómo es la diversidad en las plantillas de las empresas?

Hay que destacar que aumenta el porcentaje de personas empleadas menores de 34 años que supone el 23, 41% del total de las plantillas y se reduce el porcentaje de personas mayores de 60 años considerablemente.

Discapacidad: cumpliendo la ley.

El número de personas con discapacidad que conforman los equipos de trabajo es junto con el género el dato más recopilado por las empresas participantes. Pero a pesar del imperativo legal la casi mitad de las empresas no están cumpliendo con lo establecido en la Ley General de Discapacidad, a no ser que se acojan a las excepciones tipificadas en dicha legislación.

Diversidad cultural o internacionalización.

5 de cada 10 empresas cuentan con información relativa al origen nacional de las personas que forman parte de su plantilla y el promedio de personas con origen distinto al nacional se sitúa en un 6,35% del total tienen nacionalidades diferentes a la española. Hay que destacar que ha aumentado la diversidad de origen en los mandos superiores, lo que puede suponer que las empresas españolas se están internacionalizando en cuanto a sus mandos directivos pero no que sean más diversas culturalmente en cuanto a sus plantillas.

7

Claves para seguir avanzando en la gestión de la diversidad cultural

La diversidad cultural como eje vertebrador de la inclusión.

La "cultura" es un concepto amplio y transversal que define, abarca y relaciona a las diferentes variables de diversidad.

La suma integradora de las distintas dimensiones culturales y las formas en que éstas se relacionan entre sí, aporta cohesión dentro de

los grupos humanos, y por tanto, debería ser objeto prioritario de atención por parte de las empresas a la hora de abordar con éxito sus políticas de diversidad e inclusión. Importante será hacerlo no solo a corto y medio plazo sino también atendiendo a la perspectiva de largo recorrido.

Compromiso con el Desarrollo sostenible.

La diversidad cultural, alineada con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, será el faro que delimite el futuro sostenible, respetuoso y comprometido.

Las empresas como agentes de transformación social necesitan incorporar acciones para respetar la diversidad cultural en su gestión contribuyendo directa e indirectamente a la implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La diversidad es el camino para la excelencia empresarial.

En un mundo global es necesaria cada gota de talento que conforma la inteligencia colectiva, la gestión de la diferencia de edad, origen, capacidades, nacionalidades y orientación sexual es una necesidad para las organizaciones que quieran ser competitivas. Deben poner en valor todos y cada

uno de los ingredientes para conseguir una mezcla perfecta en la que la diversidad sea sólo el principio del viaje hacia la excelencia en la gestión.

Liderazgo inclusivo.

Liderar en entornos tan complejos requiere revisar cómo se toman las decisiones, cómo se fijan los objetivos, cómo se motiva a las personas, desarrollar nuevas competencias organizacionales, liderar la innovación y reescribir las reglas de juego continuamente.

Apostar por la diversidad, realizar una buena gestión partiendo de la igualdad y la no discriminación. Permite extraer lo mejor de cada individuo único e irrepetible que forma parte de la empresa.

Las características y cualidades diferentes distribuidas a través de todos los niveles de responsabilidad dentro de la empresa contribuirán a la comprensión y el diálogo productivo con la comunidad diversa a la que dirigen su actividad y actuará como elemento transformador de la sociedad.

De la voluntariedad a la obligación legal.

La normativa internacional, europea, autonómica, local y estatal nos ayuda a definir unas líneas rojas que no admiten retroceso.

Un ejemplo es la Ley 11/2018 de Información Financiera y Diversidad que vuelve a demostrar que la diversidad ha cumplido su mayoría de edad. No sólo es una materia de total actualidad sino que es una necesidad.

Las memorias no financieras tienen que recoger el impacto de la actividad de la empresa en cuestiones medioambientales y sociales, sobre el respeto de los derechos humanos o

la lucha contra la corrupción y el soborno, así como aquellas relativas a favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad o la accesibilidad universal.

Sin olvidar la aprobación del Real Decreto en marzo de 2019 que amplía la obligatoriedad de los Planes de Igualdad, a partir del 2021, para las empresas de más de 50 trabajadores.

Medir para seguir avanzando.

La necesidad de medir es incuestionable hoy en día, se llega a decir que lo que no se mide no existe y más en el ámbito empresarial.

Las motivaciones en cada caso pueden ser diferentes pero todas tienen un mismo propósito: visibilizar la aportación de valor, de una manera rigurosa, estructurada y con un discurso fácilmente comunicable.

Finalmente, el Índice de Diversidad es un instrumento único para poder medir el avance en el desarrollo de la gestión de la diversidad como motor de competitividad en los entornos laborales. Es la IV edición y esto nos permite ser optimistas porque cada vez más empresas están interesadas en participar y porque podemos a través de los sucesivos índices medir el avance que muchas empresas han experimentado y esto nos anima a seguir impulsando la gestión de la diversidad en el entorno empresarial.



RED **acoge**

Este proyecto ha sido posible gracias a la financiación de:



Este material es gratuito y queda prohibida cualquier comercialización del mismo.

© **Red Acoge**

Madrid, diciembre 2019.