



FUNDACIÓN ADECCO

CEO & LA  
DIVERSIDAD

CEO  
Fundación

NOTA DE PRENSA

## La Alianza #CEOPorLaDiversidad presenta una herramienta para que las empresas midan la madurez de sus estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión y obtengan claves para mejorar

- La herramienta parte de un proceso de investigación y análisis que ha permitido crear un modelo basado en cinco bloques estratégicos: identidad y estrategia, cambio cultural, competitividad, igualdad y equidad e inclusión sociolaboral.
- Para hacer el autodiagnóstico, es necesario acceder al siguiente enlace: <http://deiindex.ceoporladiversidad.com/>
- A través de 79 preguntas clave, las empresas podrán hacer un autodiagnóstico, obteniendo el grado de madurez de sus políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I), identificando fortalezas, oportunidades y áreas de mejora.
- Tras este análisis, las empresas descubrirán si su estrategia de DE&I se encuentra en fase de desconocimiento, iniciación, cambio cultural, gestión, integración o si es una compañía inclusiva en fase de optimización.
- “Este autodiagnóstico, creado en el marco de la Alianza #CEOPorLaDiversidad, es un punto de partida, un primer esbozo para que las empresas conozcan su grado de madurez en las políticas de DE&I. Para llevar este análisis a un nivel superior y crear un plan estratégico de alto valor e impacto, contamos con la herramienta INDEX de DE&I, que representa la consolidación del conocimiento y expertise atesorado por la Fundación Adecco durante más de dos décadas, en las que hemos sido el partner estratégico de muchas empresas para el diseño y puesta en marcha de sus políticas de DE&I”, afirma Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

**Madrid, 30 de mayo de 2023.-** La Alianza #CEOPorLaDiversidad, constituida por la Fundación Adecco y la Fundación CEOE, que en 2023 cumple 4 años de andadura y que ya cuenta con 90 empresas adheridas, ha presentado una nueva herramienta experta, y gratuita, para que las empresas puedan medir uno de los elementos más importantes de su estrategia de negocio: **la madurez de sus políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (en adelante, DE&I).** Se trata de una versión simplificada del INDEX de DE&I: este último representa la consolidación del conocimiento y expertise de la Fundación Adecco durante sus 24 años de andadura, fruto de su experiencia en el diseño y desarrollo de proyectos de DE&I.

En los últimos años, estas políticas se han visto catapultadas al centro de gravedad empresarial, alzándose como el pilar básico para la planificación estratégica de las compañías, en un contexto en el que la sociedad es cada vez más exigente y vigilante con el impacto de la actividad empresarial en las personas. Hay que tener en cuenta además, **la creciente presencia de la diversidad en el marco legal desde la implementación de la -Ley 11/2018 de Información no financiera y diversidad-** y el auge de los criterios ESG con la nueva directiva europea de reporte de sostenibilidad corporativa (CSRD).

Para hacer el autodiagnóstico, es necesario acceder al siguiente enlace:  
<http://deiindex.ceoporladiversidad.com/>

## Tomar decisiones más conscientes

La herramienta de autodiagnóstico de la Alianza #CEOPorLaDiversidad es fruto de un proceso de investigación y análisis que ha aunado tendencias, buenas prácticas y visiones innovadoras en el marco de la DE&I, y **que se basa en cinco bloques estratégicos: identidad y estrategia, cambio cultural, competitividad, igualdad y equidad e inclusión sociolaboral.**

Mediante esta herramienta, se pretende analizar la madurez de las estrategias de DE&I, evaluar el desempeño de las mismas y definir objetivos clave. Desde la Alianza #CEOPorLaDiversidad, el propósito es contribuir, mediante este tipo de recursos, a mejorar la visión y los modelos empresariales de DE&I en España. Además, a través de modelos más avanzados en el ámbito de la DE&I, se contribuye activamente a reducir las cifras de exclusión social, discriminación y desigualdad en nuestro país.

**Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco:** “Este autodiagnóstico, creado en el marco de la Alianza #CEOPorLaDiversidad, es un punto de partida, un primer esbozo para que las empresas conozcan su grado de madurez en las políticas de DE&I. Para llevar este análisis a un nivel superior y crear un plan estratégico de alto valor e impacto, contamos con la herramienta INDEX de DE&I, que representa la consolidación del conocimiento y expertise atesorado por la Fundación Adecco durante más de dos décadas, en las que hemos sido el partner estratégico de muchas empresas para el diseño y puesta en marcha de sus políticas de DE&I. Con este primer autodiagnóstico ayudamos a las empresas a realizar una evaluación inicial y a tomar decisiones más conscientes”.

Por su parte, **la presidenta de la Fundación CEOE, Fátima Báñez,** ha recalcado la utilidad de esta herramienta “para que las empresas puedan avanzar con seguridad y efectividad en su vocación por alcanzar los mayores parámetros de diversidad, equidad e inclusión”. “Las empresas españolas han demostrado su vocación de ser espacios de y para todos, y este tipo de iniciativas son un valioso instrumento para acompañarlas en este camino”, ha añadido.

## El impacto de las estrategias de diversidad, a golpe de clicks

Esta herramienta de autodiagnóstico consiste en una plataforma online, de funcionamiento sencillo e intuitivo. Para hacer la evaluación, las empresas han de responder a **79 preguntas clave, en cinco bloques estratégicos,** que les permitirán conocer su grado de madurez, fortalezas y áreas de mejora.

En función de las respuestas, cada empresa descubrirá si se encuentra en una fase de desconocimiento, de iniciación, de cambio cultural, de gestión, de integración, o si es una compañía inclusiva en fase de optimización.

- **Desconocimiento.** En este estadio se encuentran las compañías que aún no han comenzado a trabajar sus estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión y que desean empezar a hacerlo para no perder competitividad ni oportunidades empresariales.
- **Iniciación.** En esta fase se ubican las empresas que acaban de estrenarse en este ámbito y necesitan aumentar su conocimiento en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión, para diseñar estrategias que impacten en su cultura corporativa.
- **Cambio cultural.** Empresas que ya tienen definida su estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) pero a las que aún les falta dotar de una mayor profundidad a estas políticas, para llegar a más grupos de interés y pasar a la acción con mayor impacto.
- **Gestión.** En este estadio se encuentran las compañías que ya cuentan con una identidad de DE&I bien definida y con una visión avanzada. Han formado y concienciado a sus grupos de interés y empiezan a generar impacto en los objetivos de igualdad, equidad e inclusión más

estratégicos.

- **Integración.** Empresas que ya cuentan con un proyecto transversal integrado en todas las áreas estratégicas, con acciones eficaces para alcanzar algunos de los objetivos de igualdad, equidad e inclusión estratégicos.
- **Empresa inclusiva.** Compañías que han alcanzado el máximo nivel en sus políticas de DE&I, con un modelo inclusivo y de alto impacto social y corporativo en fase de optimización y seguimiento para asegurar que es reconocido por inversores y por tus principales grupos de interés.

Según **Mesonero**: “actualmente, la mayoría de las empresas se encuentran en una fase de cambio cultural que tiende a prolongarse en el tiempo. Queremos que esta herramienta sirva de estímulo para pasar a los siguientes estadios y conseguir que las políticas de diversidad, equidad e inclusión se integren 100% en la planificación estratégica de las compañías. De este modo, la empresa incrementa su competitividad y su resiliencia frente a periodos adversos, además de contribuir a una sociedad más igualitaria e inclusiva”.

### INDEX de la De&I: en la cúspide de la monitorización

La herramienta de autodiagnóstico de la Alianza #CEOPorLaDiversidad sienta las bases para el diseño de políticas de DE&I más avanzadas, con alto impacto dentro y fuera de la organización. Se trata de un primer análisis que sirve como arranque para conocer el estado de las políticas de diversidad y elevarlas al siguiente nivel.

Para ello, las empresas pueden solicitar el **INDEX de la DE&I**, una herramienta diseñada por la Fundación Adecco para medir en profundidad el progreso de estas políticas, año a año, a través de cinco bloques estratégicos (estrategia e identidad, cultura inclusiva, competitividad, igualdad y equidad e inclusión sociolaboral), con 24 categorías y 186 topics, que definen el modelo sobre el que se apoyan los diferentes KPI.

### Empresas y CEO: liderazgo por la diversidad, equidad e inclusión (De&I).

Actualmente, un total de 90 empresas y sus CEO constituyen esta alianza:

**ACCENTURE**; Domingo Mirón  
**ACERINOX**; Bernardo Velázquez Herreros  
**AENOR**; Rafael García Meiro  
**AGILENT TECHNOLOGIES**; Ma Ángeles Díaz  
**AIRBUS**; Jorge Caro  
**AIRLIQUIDE**; Bénédicte Levinson  
**AIR NOSTRUM**; Carlos Bertomeu  
**ALLIANZ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.**; Veit Stutz  
**ALSA**; Francisco Iglesias  
**ALSTOM TRANSPORTE S.A.**; Leopoldo Maestu  
**AMERICAN EXPRESS EUROPE**; Juan Orti  
**AON**; Jacobo Hornedo  
**AQUALIA**; Félix Parra Mediavilla  
**ARCELORMITTAL**; Jesús Izcue  
**ATLANTIC COPPER**; Javier Targhetta  
**ATOS**; Pilar Torres  
**AYESA**; José Luis Manzanares  
**BAHÍA DE BIZKAIA GAS**; Javier López Nieto  
**BAKER & MCKENZIE**; Rodrigo Ogea  
**BALEARIA**; Adolfo Utor

**BANCA MARCH;** José Luis Acea Rodríguez  
**BANCO MEDIOLANUM;** Igor Garzesi  
**BANCO SABADELL;** César González-Bueno  
**BANKINTER;** Pedro Guerrero  
**BASF España;** Carles Navarro  
**BBVA;** Peio Belausteguigoitia  
**BECTON DICKINSON;** Lourdes López  
**BROSETA ABOGADOS;** Manuel Broseta  
**CAIXABANK;** Gonzalo Gortázar  
**CAMPOFRÍO;** Javier Dueñas  
**CAPGEMINI;** Luis Abad  
**CARGLASS;** Gabriela Pueyo Roberts  
**CASH LEPE;** Mabel Díaz Orta  
**CBRE;** Vicente Redondo  
**DACSA;** Araceli Císcar  
**EL CORTE INGLÉS;** Dirección General  
**ELECNOR;** Rafael Martín de Bustamante  
**ENDESA;** José Bogas  
**ESADE;** Xavier Mendoza  
**EXOLUM;** Jorge Lanza Perea  
**EY;** Federico Linares  
**GENERALI;** Santiago Villa  
**GESTAMP;** Francisco José Riberas  
**GLOBAL OMNIUM;** Dionisio García Comín  
**GRUPO ADECCO;** Iker Barricat  
**GRUPO ANTOLÍN;** Ramón Sotomayor Jauregui  
**GRUPO IBEROSTAR;** Sabina Fluxà Thienemann,  
**GRUPO JUSTE;** Paolo Armando  
**GRUPO PIÑERO;** Encarna Piñero  
**GRUPO RENAULT;** José Vicente de los Mozos  
**GRUPO TRAGSA;** Jesús Casas Grande  
**HAYA REAL ESTATE;** Enrique Dancausa  
**HOLCIM ESPAÑA;** Carmen Díaz Canabal  
**HP;** Inés Bermejo  
**IBERCAJA;** Víctor M. Iglesias Ruiz  
**IBERDROLA ESPAÑA;** Mario Ruiz-Tagle  
**INECO;** Sergio Vázquez Torrón  
**ISS ESPAÑA;** Javier Urbiola  
**IVECO;** Ángel Rodríguez Lagunilla  
**KAPSCH TRAFICCOM;** Javier Aguirre  
**MAERSK SPAIN;** Diego Perdonés  
**MACCANN WORLDGROUP;** Marina Specht  
**MAHOU SAN MIGUEL;** Eduardo Petrossi  
**MAVE TRIGO GROUP;** Antonio Peco  
**MELIA HOTELS INTERNACIONAL;** Gabriel Escarrer Jaume  
**NATURGY;** Francisco Reynés Massanet  
**NAVANTIA;** Ricardo Domínguez García - Baquero  
**NESTLÉ ESPAÑA;** Jordi Llach  
**OHLA;** José Antonio Fernández Gallar  
**OMNICOM MEDIA GROUP;** Joan Jordi Vallverdu  
**ORANGE ESPAGNE;** Ludovic Pech  
**PATENTES TALGO;** Gonzalo Urquijo Fernández de Araoz  
**RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA;** Roberto García Merino  
**SACYR;** Manuel Manrique Cecilia  
**SAINT-GOBAIN;** Jean-Luc Gardaz  
**SCHINDLER;** José Manuel Nieto Millán  
**SEAT;** Laura Carnicero

**SEGUROS SANTALUCÍA;** Andrés Romero Peña  
**SIDENOR ACEROS ESPECIALES;** José Antonio Jainaga  
**SIEMENS ESPAÑA;** Agustín Escobar Cañana  
**SMURFIT KAPPA;** Ignacio Sevillano  
**SONEPAR;** Jean-Cyrille Verspieren  
**START MADRID RETAIL;** Luis Barrado Martín  
**STRATESYS;** Carlos de Pedro Guri  
**URÍA MENÉNDEZ;** Jesús Remón  
**VERALLIA;** Paulo Pinto  
**VISCOFAN SA;** José Antonio Canales  
**WORLDLINE IBERIA;** Martín Javier Aranda  
**WOLTERS KLUWER;** Tomás Font  
**ZURICH SPAIN;** Vicente Cancio García

***Sobre la Alianza #CEOPorLaDiversidad***

*Esta Alianza liderada por la Fundación Adecco y la Fundación CEOE, tiene como misión unir a los CEO de las principales empresas en España en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión (De&I), actuando como impulsores y embajadores que ayuden a acelerar el desarrollo de estrategias que contribuyan a la excelencia empresarial, la competitividad del talento en España y la reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad española.*

***Más información:***

*Comunicación Fundación Adecco*

*Irene Gil / Elena Arranz*

*[irene.gil@fundacionadecco.es](mailto:irene.gil@fundacionadecco.es) / [elena.arranz@fundacionadecco.es](mailto:elena.arranz@fundacionadecco.es)*

*Telf. 91 700 49 20*