



FUNDACIÓN ADECCO

CEO & LA
DIVERSIDAD

CEO
Fundación

NOTA DE PRENSA

La Alianza #CEOPorLaDiversidad, que en 2024 cumple 5 años, desvela cuáles serán los aceleradores de las políticas de DE&I

El compromiso visible y activo de la dirección es la gran palanca para que las políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) arraiguen en las empresas

- Gloria Lomana, presidenta de 50&50 Gender Leadership, y Enrique Sánchez, presidente de la Fundación Adecco, han protagonizado un diálogo que ha girado en torno a la situación actual de las políticas de DE&I, las barreras que lastran su evolución y las claves para su consolidación.
- Los expertos, junto al equipo operativo de la Alianza, han coincidido en que, a pesar del creciente compromiso empresarial, las organizaciones enfrentan desafíos significativos que dificultan el avance de sus estrategias de DE&I como la fatiga de la diversidad, el 'Diversity washing' o la polarización ideológica.
- Entre las soluciones planteadas por los directivos ha destacado una clave: la implicación del Comité de Dirección para avanzar de lo simbólico a lo real, siendo el liderazgo inclusivo la llave para que las estrategias de diversidad reviertan en resultados tangibles.
- Además, las alianzas estratégicas con entidades especializadas adquieren un papel crucial, en la medida en que "la Diversidad en la empresa puede parecer una materia sencilla, pero en realidad es extremadamente compleja y alejada de nuestro 'expertise' empresarial, por lo que resulta fundamental encontrar partners sociales de referencia que nos guíen en el camino", ha explicado Enrique Sánchez.
- El liderazgo femenino ha sido otro de los topics principales de la jornada, a través de una ponencia protagonizada por Gloria Lomana.

Madrid, 1 de marzo de 2024.- El Hotel Four Seasons de Madrid ha sido el emplazamiento elegido para celebrar la jornada anual de la [Alianza #CEOPorLaDiversidad](#), desarrollada por la Fundación Adecco y la Fundación CEOE, que ya cuenta con la adhesión de **91 CEO unidos en torno a la innovación en las estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión** para mejorar la competitividad del talento y reducir la desigualdad y la exclusión en España.

El encuentro ha congregado a 29 CEO de empresas adheridas a esta Alianza: Acerinox, Agilent Technologies, Air Liquide, Allianz Seguros, Alstom Transporte S.A., American Express España, American Tower, Arcelormittal España, Atlantic Copper, Bahía de Bizkaia Gas, Campofrío Food Group, CBRE GWS España S.L., Elecnor, Exolum, EY, Grupo Tragsa, Holcim España, INECO, ISS España, IVI-RMA Global, Mahou-San Miguel, Omnicom Media Group, Santalucía Seguros, Sonepar, Star Madrid Retail, The Adecco Group, TRIGO ADR Iberia, Uría Menéndez Abogados SLP y Worldline Iberia S.A.U.

5 años de grandes resultados y retos por delante

Este año 2024 se cumplen cinco años desde que se puso en marcha la Alianza #CEOPorLaDiversidad, un lustro en el que la cooperación y el intercambio de conocimiento entre las empresas ha sido clave para sentar las bases y fundamentos en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) conformando un marco de actuación que, cada vez más, sirve de referencia para el tejido empresarial español.

Sin embargo, los retos por delante son todavía mayúsculos. Tras el episodio de la pandemia se han producido cambios estructurales en la economía global, exigiendo a las empresas una adaptación continua. La digitalización, la preocupación por la salud y seguridad, la flexibilidad o la gestión del talento, emergen como elementos clave, siendo las políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) un activo esencial para darles respuesta.

Este quinto aniversario ha marcado la apertura de la jornada, protagonizada por **Fátima Báñez, presidenta de la Fundación CEOE. A continuación, Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, y Ángel Sánchez, director general de la Fundación CEOE**, han compartido algunas claves del estado actual de la Alianza.

Fátima Báñez ha comentado que: “Esta Alianza, que hoy cumple 5 años, está constituida por personas convencidas y comprometidas que, desde su posición de CEO, están dispuestas a irradiar su compromiso a toda la compañía. Entre los muchos retos por delante, reducir la brecha de género es uno de los más acuciantes. Solo por compartir algunas cifras, si la mujer tuviera las mismas oportunidades en el mercado laboral, alcanzaríamos más de 213.000 millones de euros de riqueza adicional, 2,9 millones de trabajadoras incorporadas al tejido productivo y mayor crecimiento empresarial, con 290.000 nuevas iniciativas emprendedoras. Desde este foro tenemos la oportunidad de avanzar en este camino, ejerciendo de empresas tractoras con el resto del ecosistema empresarial”.

Según Francisco Mesonero: “Durante estos 5 años ha quedado patente el compromiso e interés cada vez mayor de los CEO en torno a la diversidad, conscientes de su valor añadido tanto desde el enfoque de la competitividad, como desde el punto de vista de su aportación a las comunidades. No en vano, las políticas de DE&I abonan el terreno de una sociedad más fértil, cohesionada e igualitaria. Sin embargo, ha llegado el momento de transformar este compromiso en acciones de alto impacto que se materialicen en resultados verdaderamente tangibles y medibles. Para ello hay que apoyarse en dos pilares: **la unidad**, que construya una cultura sólida, que una a los equipos en torno a un propósito inspirador, y el **compromiso con la igualdad de oportunidades**, que reduzca los niveles de pobreza y exclusión en España”.

Ángel Sánchez, por su parte, ha recalcado que: “Desde el equipo de la Alianza nos proponemos llegar a un club de 100 CEO comprometidos, a través de compañías con corazón, pero también con cabeza. Durante este 2024 abordaremos temáticas estratégicas como la ‘silver economy’, la Inteligencia Artificial o el liderazgo inclusivo. Por otra parte, la cátedra “Liderazgo y diversidad” que desarrollamos en el marco de la Alianza seguirá avanzando en su contenido, apoyada en tres pilares fundamentales: investigación, formación y transmisión de conocimiento”.

Liderazgo femenino: competitividad y valores

Seguidamente, Gloria Lomana, **presidenta de 50&50 Gender Leadership**, ha protagonizado una ponencia sobre liderazgo femenino, instando a los CEO a combatir la resistencia al cambio, ejerciendo cambios que impacten verdaderamente en la cultura corporativa. En primer lugar, porque renunciar al talento femenino es reducir la competitividad, al no aprovechar el potencial del 50% de la población, pero también porque la mujer suele adoptar un estilo de liderazgo más humanista, empático y

conciliador, que tiene grandes beneficios, sobre todo en escenarios de crisis, tal como se observó por ejemplo en la pandemia.

Además, la directiva ha recalcado la autocrítica, desconfianza y síndrome de impostora que suele acompañar a las mujeres en sus carreras profesionales. “Las mujeres tenemos que creérselo más, aceptar retos, hacer ‘networking’ y equilibrar todas nuestras esferas, tanto la profesional como la personal y la social. Los hombres directivos también tienen mucho que decir, practicando más la escucha activa y dando más voz a las mujeres para que ganen confianza”, ha sentenciado.

Dialogando sobre diversidad

Liderazgo inclusivo: compromiso de la dirección, acciones visibles y alianzas estratégicas

La jornada ha celebrado un diálogo de alto nivel protagonizado por **personas de referencia en el ámbito de la empresa y la comunicación**, que han intercambiado valoraciones y experiencias en materia de Diversidad, equidad e inclusión, de cara a realizar una radiografía de la situación actual, identificar los frenos que dificultan su avance y las palancas que pueden acelerar su arraigo e implementación.

Han coincidido en que el sector empresarial lleva muchos años dando un salto hacia adelante, con consistencia, continuidad y cada vez mayor consciencia de las desigualdades que afrontan algunos segmentos de la población.

Sin embargo, han matizado que están convergiendo factores tecnológicos, demográficos, educativos y sociales que motivan una escasez de talento. “**En este escenario, renunciar a cualquier persona por cualquier etiqueta ajena a sus competencias es un completo contrasentido**”- ha recalcado Enrique Sánchez.

Por otra parte, durante los últimos años algunas empresas han precipitado sus estrategias de DE&I, debido a la presión social y sin un conocimiento claro del contexto y las causas, buscando actuar rápido y con gran impacto, ante la presión social. Todo ello ha dado como resultado modelos sesgados que, por su intensidad, han ocasionado cierta “fatiga de la diversidad” y un ‘**Diversity washing**’ al no ser capaces de materializar lo conceptual en propuestas significativas. Además, en España existe una **fuerte polarización ideológica** que dificulta el debate y el diálogo y, en definitiva, avanzar hacia objetivos comunes en el ámbito de la diversidad.

En síntesis, **existe una voluntad y un compromiso creciente en materia de DE&I, pero son muchos los desafíos y dificultades que frenan el avance de estas estrategias.**

Entre las soluciones planteadas por ambos expertos destaca una clave: **la implicación del Comité de Dirección** para liderar el discurso corporativo integrándolo en el negocio y para avanzar de lo simbólico a lo real. Así, se ha planteado la necesidad de un enfoque de **liderazgo ético, empático e inclusivo, que entienda los grandes retos sociales de los grupos de interés de la empresa, siendo este enfoque de liderazgo el motor para que las organizaciones sean verdaderamente innovadoras y competitivas.**

Además, las **alianzas estratégicas** con entidades especializadas adquieren un papel crucial, en la medida en que “la diversidad en la empresa puede parecer una materia sencilla, pero en realidad es extremadamente compleja. Necesitamos acercarnos a distintas realidades y contextos que viven nuestros equipos, nuestros clientes, usuarios o consumidores, que preocupan a la sociedad y a las comunidades en las que operamos. Sabemos de estrategia empresarial, dominamos técnicamente nuestros productos y servicios, pero estas realidades no las conocemos y necesitamos contar con

partners sociales de referencia que nos ayuden a entender con mayor profundidad las causas profundas por las que son necesarias las estrategias de diversidad, equidad e inclusión”, ha explicado **Enrique Sánchez**.

Por su parte, Gloria Lomana ha incidido en la necesidad de “no banalizar la diversidad, defendiéndola desde la autenticidad y la convicción”.

Sobre la Alianza [#CEOPorLaDiversidad](https://ceoporladiversidad.com/)

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. <https://ceoporladiversidad.com/>

Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil / Elena Arranz

irene.gil@adecco.com / elena.arranz@adecco.com

Telf. 672 00 10 61 / 639 467 269