



En el marco de la Cátedra Liderazgo y Diversidad, impulsada por la Universidad Carlos III y la Alianza #CEOPorLaDiversidad

La Alianza #CEOPorLaDiversidad comparte buenas prácticas empresariales de diversidad, equidad e inclusión en España

- El acto, en el que se han dado cita personas del mundo empresarial y educativo, ha contado con la participación de empresas sobresalientes en el ámbito de la DE&I: Siemens, Verallia, MAPFRE, CBRE, BBVA, EY y The Adecco Group.
- Estas organizaciones han explicado sus iniciativas más exitosas y reconocidas en diferentes áreas estratégicas del ámbito de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I): LGTBI, jóvenes, mujeres, salud mental, políticas de Recursos Humanos, modelos de gobernanza de la DE&I y neurodiversidad.
- “En muchas ocasiones, las compañías tienen un argumentario muy bien construido a nivel teórico, pero no tienen la confianza suficiente para llevar sus ideas al terreno práctico. Escuchar y conocer iniciativas excelentes de otras organizaciones es un gran aliciente para pasar a la acción y acelerar las estrategias de DE&I en España”.

Madrid, 9 de mayo de 2024.- El Campus Puerta de Toledo de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) ha sido el emplazamiento escogido para celebrar la jornada “Buenas prácticas en gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión”. Un evento enmarcado en la **Cátedra Liderazgo y Diversidad**, impulsada por la **Universidad Carlos III y la Alianza #CEOPorLaDiversidad** -esta última desarrollada por la Fundación Adecco y la Fundación CEOE y que ya cuenta con 96 compañías adheridas en su 5ª edición desde su creación en el año 2019-.

En el acto se han dado cita representantes del mundo empresarial y estudiantes de la Universidad Carlos III de Madrid y ha contado con la participación de empresas sobresalientes en diferentes áreas estratégicas del ámbito de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I), todas ellas pertenecientes a la Alianza #CEOPorLaDiversidad: **Siemens, Verallia, MAPFRE, CBRE, BBVA, EY y The Adecco Group**.

La jornada ha comenzado con la intervención **Carmen Paz Aparicio, directora de la Cátedra y profesora Titular de Organización de Empresas de la UC3M**. Según sus palabras: “Este evento es un paso más en nuestro camino por acercar el mundo académico universitario y el mundo profesional; la teoría y la práctica, la generación de conocimiento y la realidad empresarial. Además, constituye una excelente oportunidad para aprender mutuamente unos de los otros. Es, además, la primera jornada de la Cátedra a la que han sido invitados alumnos, que están estudiando un Grado o un programa de Posgrado en nuestra universidad. Una jornada como esta es el reflejo de cómo las organizaciones son cada vez más conscientes de la importancia de intercambiar buenas prácticas para avanzar en sus estrategias de Diversidad, equidad e inclusión, tomando decisiones más conscientes, responsables y sostenibles y, por tanto, incrementando su competitividad”.

En esta misma línea, **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco** destaca que: “Este evento constituye una oportunidad única para intercambiar retos, consejos y oportunidades que ayuden a las empresas a convertir sus visiones más teóricas y/o filosóficas en acciones prácticas, con

poder transformador. En muchas ocasiones, las compañías tienen un argumentario muy bien construido a nivel teórico, pero no tienen la confianza suficiente para llevar sus ideas al terreno práctico. Escuchar y conocer iniciativas de excelencia de otras organizaciones es un gran aliciente para pasar a la acción y acelerar las estrategias de DE&I en España. Con este tipo de sesiones queremos, por tanto, generar un networking entre compañías, potenciando su acercamiento y el intercambio de buenas prácticas”.

Por su parte, **Fátima Bañez, presidenta de la Fundación CEOE** comenta que: “El acto de hoy demuestra que la Alianza #CEOPorLaDiversidad es un ejemplo de compromiso compartido de nuestras empresas con la inclusión, el talento y la sociedad española. Poner en común las iniciativas de éxito es una palanca fundamental para hacer de la diversidad el factor diferencial en la gestión de personas. La Alianza, a través de estas iniciativas, vuelve a demostrar que poner a la diversidad en el centro hace que los diversos talentos de la empresa aporten de la misma manera, dando lugar a una mayor competitividad y productividad del tejido empresarial”.

Siete prácticas excelentes en siete áreas estratégicas

La jornada ha contado con la participación de siete representantes de empresas que, durante los últimos años, se han posicionado como referentes en distintas áreas estratégicas en el ámbito de la diversidad. Sus experiencias han servido de punto de partida para inspirar a otras compañías y ofrecer a estudiantes de la Universidad Carlos III una aproximación al mundo empresarial, a través de las mejores prácticas en el ámbito de la DE&I.

El reto de la inclusión de las personas LGTBI

En España, según REDI, el 62% de las personas LGTBI no se atreve a revelar su orientación sexual en el entorno de trabajo, debido a barreras culturales que disparan el miedo a la discriminación y al rechazo. En este escenario, Siemens, ha protagonizado una intervención sobre la inclusión de las personas LGTBI, un reto en el que la compañía ha trabajado intensamente en los últimos años. **Belén Salmerón, Sales Support Professional de Siemens y Juan Diego Pérez Mata, Siemens Professional Education Spain & Portugal, han presentado la iniciativa Protocolo Trans.**

“En Siemens, estamos comprometidos con la inclusión de todas las personas dentro de nuestra organización para garantizar que cada persona pueda ser ella misma y muestre su mejor versión en el puesto de trabajo. Como parte de esta iniciativa, estamos desarrollando un protocolo específico para apoyar a las personas trans durante su proceso de transición en el ámbito laboral. Porque en Siemens, no tienes que dejar tu identidad en la puerta” -han explicado.

La necesidad de apostar por el talento joven

En un contexto en el que las cifras de desempleo juvenil alcanzan cifras desorbitadas en España (28,3%), la apuesta por el talento de las personas más jóvenes del mercado laboral es un imperativo de competitividad. **Luca Barca, director de Marketing de The Adecco Group** ha explicado algunas de sus iniciativas más destacadas en este ámbito agrupadas en el programa **Trabajando en ti**.

“En el Grupo Adecco creemos en el talento de los jóvenes. Como parte de nuestro compromiso con la empleabilidad de todas las personas, especialmente con aquellos que lo tienen más difícil, pusimos en marcha “Trabajando en ti”, un plan pionero dirigido a jóvenes, que promueve proyectos formativos y laborales con la colaboración de importantes empresas y universidades, como la Carlos III, para dar respuesta a la problemática actual del paro juvenil y mejorar la relación entre jóvenes y mercado laboral. Un año después de su lanzamiento podemos decir, orgullosos, que más de 8000 jóvenes han participado en las iniciativas de “Trabajando en ti” y ya son más de 20 las grandes empresas implicadas en el

proyecto. Desde el Grupo Adecco queremos seguir tendiendo puentes entre jóvenes y empresas para conseguir una empleabilidad real para todos y todas y que, juntos, podamos seguir construyendo el futuro del empleo”, ha explicado Barca.

Cerrar la brecha de género: la inclusión de la mujer

A pesar de los destacados avances que se han producido en los últimos años, la igualdad de género sigue siendo una asignatura pendiente en España, siendo la participación de la mujer en el mercado laboral 10 puntos porcentuales inferior, con una tasa de actividad femenina del 53%, frente al 63% de la masculina. Verallia es una compañía que ha desarrollado iniciativas destacadas para cerrar la brecha de género y así lo ha explicado **Sara Rodríguez, directora de Comunicación y de Responsabilidad Social Corporativa** de la empresa. En concreto, ha presentado el proyecto **12 meses, 12 mujeres**, que “nace con el objetivo de dar a conocer y compartir, tanto de manera interna como externa, el compromiso de Verallia con la diversidad, en este caso derribando barreras de género, a través de 12 historias de mujeres que han ocupado posiciones de responsabilidad que tradicionalmente siempre habían sido ocupadas por hombres. Verallia se ha marcado ambiciosos objetivos en materia de diversidad e inclusión para 2025, como que el 35% del equipo directivo esté compuesto por mujeres y que el porcentaje de personas con discapacidad llegue al 4,5%. Está ha sido una campaña diferente que ha generado interés, ilusión y compromiso en nuestros equipos, que han visto el gran cambio cultural llevado a cabo”.

Salud mental: el desafío que a todos nos atañe

Los problemas de salud mental serán la primera causa de discapacidad en 2030 y 1 de cada 4 personas tendrá algún problema de salud mental a lo largo de su vida. Estas cifras invitan a anticiparse para mitigar los efectos que esta realidad puede ocasionar en el ámbito del empleo.

En este sentido, **Marta Danés, psicóloga de Personas y Organización de MAPFRE España**, ha explicado su programa de Bienestar mental “Poténciate”, destinado a acompañar a las personas que trabajan en MAPFRE, ayudando a potenciar su autoliderazgo e implicación en el bienestar mental. Durante el año 2023 MAPFRE realizó una serie de encuentros en los que se trataron temas como la interacción entre la salud mental y nuestro organismo, la potenciación del bienestar emocional o los beneficios de la respiración y la relajación, entre otros. Además, realizó una campaña de comunicación interna para que los empleados de la compañía conocieran todos los recursos a su alcance para cuidar de su salud mental.

La diversidad, también en el ámbito de los Recursos Humanos

En los últimos años ha quedado patente que la diversidad en el lugar de trabajo tiene un alto potencial para impulsar la innovación y creatividad. Por tanto, un enfoque de Recursos Humanos que tiene en cuenta la diversidad es capaz de atraer y retener el mejor talento y obtiene una ventaja competitiva. Conscientes de ello, desde **CBRE** han desarrollado el proyecto **“Selección y entrevistas, currículums ciegos”** y así lo ha explicado **Ma Rosa Valencia Díez, People Director Iberia**. “Desde 2020 estamos trabajando en el pilar de Diversidad, equidad e inclusión, tratando de trasladarlo a toda la cadena de valor. Hay una escasez de talento y, ante esta realidad, es fundamental eliminar los sesgos inconscientes en los procesos de selección para ser competitivos. Así surge este proyecto de currículums ciegos, respaldado por el comité de dirección de la compañía, que eliminan datos como el sexo, la edad o la localización de las candidaturas, dejando solo las habilidades y experiencias. Además, hemos establecido un curso de selección obligatorio para todos los managers de la compañía para sensibilizar y derribar prejuicios y sesgos que paralizan. Es un esfuerzo que exige abrir la mente, pero tiene un impacto muy positivo en los objetivos de diversidad e inclusión”.

El auge de los ERG y modelos de gobernanza

En las estrategias actuales de Diversidad, Equidad e Inclusión los ERG (Employee Resources Group) están adquiriendo una importancia cada vez más relevante. Estos grupos, que representan a minorías con el objetivo de reducir situaciones de desigualdad, y que cuentan con el respaldo corporativo, se están haciendo cada vez más fuertes en las organizaciones.

De ellos han hablado **Rosa Hervás e Ignacio Cuesta, del equipo Say Opportunities de BBVA, así como Lola del Río, del equipo de cultura y engagement de la empresa.**

“El ERG *Say Opportunities* de BBVA nace de la iniciativa de un grupo de empleados que, al hilo de otras iniciativas de Diversidad en el Grupo, decide unirse para impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad, tanto física, intelectual como neuro divergencia. Ahora mismo estamos enfocados en asesorarnos vía Fundaciones en la mejor manera de incorporar a estas personas al entorno laboral, informándonos de las mejores prácticas en el mercado e impulsando una cultura de concienciación y aceptación de las diferencias”- han comentado.

Neurodiversidad: un terreno inexplorado en el que urge adentrarse

Según la Fundación Eurofirms, las personas neurodivergentes representan el 20% de la población total, pero casi el 85% de ellas se encuentra en desempleo. Unas cifras que ponen de manifiesto un contrasentido que urge revertir, tanto por justicia social como por pura competitividad.

La consultora EY se ha posicionado como referente en este ámbito, tal y como ha explicado **María Barriga Fernández, responsable de Diversidad de EY, quien ha presentado el proyecto NCoE, el Centro de excelencia en Neurodiversidad de EY en Europa, cuya sede está en Madrid. Los profesionales del NCoE trabajan en tecnologías emergentes y digitales, experiencia de cliente y análisis de datos. El objetivo es impulsar la innovación de la compañía incorporando perfiles neurodivergentes y normalizando su inclusión laboral.**

“Creo que nos tenemos que preguntar ¿qué sucede cuando las grandes mentes no piensan igual? Los perfiles neurodivergentes, profesionales con autismo, dislexia o dispraxia, entre otros; experimentan, interactúan e interpretan el mundo de forma distinta y única, lo que resulta una ventaja competitiva de cara a impulsar la innovación y creatividad de las organizaciones. En EY sabemos que el talento neurodivergente aporta un valor diferencial tanto para la Firma como para nuestros clientes, especialmente en lo referente a perfiles técnicos: arquitectos, ingenieros y visualizadores de datos y desarrolladores de software. Por tanto, a la pregunta que hacía al principio ¿qué sucede cuando las grandes mentes no piensan igual? Creo que la respuesta es clara: la neurodiversidad impulsa la transformación empresarial”.

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. <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