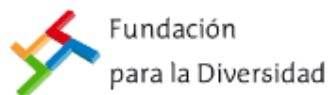


DOSSIER DE PRENSA



ENTIDAD CONSTITUIDA POR:



FUNDACIÓN PARA LA DIVERSIDAD



CHARTER DE LA DIVERSIDAD EN ESPAÑA

Departamento de Comunicación

Medialuna

Leonie Woehler / Javier Iglesias

Teléfono: 91 567 01 72

leoniewoehler@medialunacom.es

javieriglesias@medialunacom.es



ÍNDICE

1. FUNDACIÓN PARA LA DIVERSIDAD

- ¿Qué es la Fundación para la Diversidad?
- La gestión de la Diversidad
- La Diversidad en el mundo actual

2. EL CHARTER DE LA DIVERSIDAD

- ¿Qué es y a quién va destinado?
- Texto oficial del Charter de la Diversidad.

3. LOS IMPULSORES EN ESPAÑA

- Myrtha Casanova
- Fundación Alares
- Ministerio de Igualdad de España
- Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad

4. APOYOS DEL CHARTER DE LA DIVERSIDAD

- La Unión Europea
- Otros “Diversity Charters” en Europa



1. FUNDACIÓN PARA LA DIVERSIDAD

¿Qué es la Fundación para la Diversidad?

La Fundación para la Diversidad es una entidad constituida por el Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad y la Fundación Alares con el objetivo de impulsar la inclusión de la gestión de la diversidad en España a través de la implementación del Charter para la Diversidad.

Su principal labor es promocionar e implantar el Charter de la Diversidad en España entre las empresas y las instituciones públicas y convertirse en un soporte para la implantación de políticas y estrategias de diversidad y antidiscriminación en España.

El objetivo de la Fundación para la Diversidad es promover la no-discriminación y por lo tanto la inclusión de personas con culturas y perfiles diversos como una herramienta al servicio de las empresas e instituciones, con el objetivo de mejorar su eficacia económica y una mayor integración social de los trabajadores.

La Fundación para la Diversidad pretende crear en España una comunidad de organizaciones privadas y públicas que comparta los mismos principios de inclusión de la diversidad. Los principios de la diversidad suponen la creación de una fuerza laboral diversa y evitan la homogeneidad de su plantilla. La gestión de la inclusión de la diversidad en España traerá beneficios económicos a través del incremento de la eficacia de las empresas y las instituciones y beneficios sociales gracias a la creación de una sociedad no discriminativa.

Según los datos de la UE, en España, al igual que en los países del sur de Europa, sólo una de cada cien empresas tiene percepción sobre el impacto de la diversidad, en los países del norte de Europa, un 63 por ciento de las organizaciones considera su inclusión positiva.



La Fundación para la Diversidad tratará de ayudar a las empresas privadas e instituciones públicas para la integración de los individuos, independientemente de su nacionalidad de origen, etnia, género, orientación sexual, religión, costumbres, edad y discapacidad. Las políticas de inclusión de la diversidad en la organización, tienden a reducir conflictos, generar creatividad e innovación y mejorar los resultados corporativos. La gestión de la inclusión de la diversidad propicia un clima de satisfacción para las personas empleadas en la organización, y se traduce en resultados económicos positivos para la empresa.

La inclusión de la diversidad en España permitirá cumplir con las normativas vigentes en temas de igualdad de oportunidades. Por lo tanto la gestión de la inclusión de la diversidad en España es un imperativo empresarial, social y legal en los entornos actuales y futuros donde los cambios se darán cada vez más rápido, y las diferencias serán cada vez mayores y globales.



La Gestión de la Diversidad

La Gestión de la Diversidad es una estrategia corporativa orientada a la creación de un entorno que incluya todos los perfiles diversos de las personas, para optimizar la eficacia del proceso empresarial haciendo coincidir los objetivos personales de los empleados con los corporativos de la empresa.

Los principales beneficios de la gestión de la diversidad son la mejora de la competitividad de las empresas, la eficacia de las instituciones y administraciones y el incremento del bienestar social y calidad de vida de los trabajadores. Todos estos beneficios se consiguen a través de la creación de un entorno igualitario y libre de prejuicios, donde todos los trabajadores contribuyen a los objetivos de la empresa y que repercute positivamente en los resultados económicos y en la satisfacción personal y laboral de los trabajadores.

La diversidad se ha convertido en un imperativo empresarial para la economía del siglo XXI. Según un estudio de organización CSES del Reino Unido realizado para la Comisión de la Unión Europea, el 83 por ciento de las empresas europeas afirma que las políticas de diversidad tienen un impacto positivo en su negocio.

Los estudios de la Comisión Europea establecen que un 70 por ciento de las empresas europeas considera que los programas de conciliación mejoran la capacidad de gestión de su organización. El 60 por ciento de estas empresas vincula la aplicación de la gestión de la diversidad y de políticas antidiscriminatorias con el acceso a nuevos segmentos de mercado y la mejora del nivel de servicio y la satisfacción del cliente.



La diversidad en el mundo actual

La diversidad es la naturaleza del entorno. Actualmente el 52 por ciento de la población mundial son mujeres, el 10 por ciento es blanca, el 90 por ciento es de color, el 10 por ciento es homosexual, el 12 por ciento tiene algún tipo de discapacidad, hay mas personas mayores de 60 años que menores de 18 y el 19 por ciento cambia de residencia por motivos de negocios y trabajo. El islamismo es la religión más practicada y el mandarín es el idioma materno más hablado, seguido del español mientras que el inglés es el idioma común de negocio. Por estos motivos la competitividad y sostenibilidad de las empresas y las regiones depende de su capacidad para atraer y retener a personas innovadoras, creativas, multiculturales que sepan operar en un entorno laboral libre de prejuicios.

En los años 80, las empresas en Estados Unidos implementaron un cambio, pasando de políticas de igualdad de oportunidades (basadas en acciones positivas dirigidas a minorías) a gestionar la inclusión de perfiles diversos, potenciando así el más valioso de los recursos, las personas.

Las organizaciones anglosajonas y nórdicas asumieron esta estrategia en su gestión corporativa por el impacto en la consecución de una mayor competitividad y rentabilidad económica. Consiguieron también un alto grado de satisfacción de su plantilla, lo que redundaba en reducción de conflictos, retención de talento a través de políticas de conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

El Consejo Europeo de la Conciliación y la Diversidad actúa como plataforma de debate e intercambio de experiencias. En el año 2000 la Unión Europea adoptó una política activa en la inclusión de la diversidad a través de sus directivas. En el año 2001 la UNESCO declaró la Diversidad Cultural como Patrimonio de la Humanidad bajo el lema: "La Diversidad Cultural genera el desarrollo de la Humanidad".



2. EL CHARTER DE LA DIVERSIDAD EN ESPAÑA

¿Qué es el Charter de la Diversidad en España?

El Charter de la Diversidad en España es el cuarto que se establece en Europa. Se constituye mediante un código de compromiso que firman con carácter voluntario las empresas e instituciones que operan en España, independientemente de su actividad y tamaño, para fomentar la adhesión a unos principios fundamentales de igualdad y de respeto al derecho de la inclusión de todas las personas independientemente de sus perfiles diversos, en el entorno laboral y en la sociedad.

Por su parte las empresas e instituciones reconocen los beneficios que brinda la inclusión de la diversidad cultural, demográfica y social en su organización y se comprometen a implementar políticas concretas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción, así como la no discriminación hacia grupos desfavorecidos.

El Charter de la Diversidad está dirigido a todas las empresas privadas e instituciones, sea cual sea su tamaño y actividad. La adhesión a este documento es completamente gratuita, ya que todas las empresas pueden manifestar su compromiso con los principios del Charter sin coste alguno.

El Charter de la Diversidad exige también un compromiso por parte de los firmantes, con la necesidad de extender su mensaje a todo el entorno de la empresa –empleados, clientes, proveedores– para fomentar una comunidad que comparte los mismos principios y por tanto potencia la calidad de vida y de trabajo de las personas y sus organizaciones.

Este documento se suscribe entre la empresa firmante, la Fundación para la Diversidad y el Ministerio de Igualdad.



Texto oficial del Charter de la Diversidad en España

El incremento de la diversidad es el gran cambio social del siglo XXI. Hoy en día, ningún colectivo humano puede dar la espalda a evidencias como la consolidación de la mujer en el mercado de trabajo, el incremento de la población inmigrante, la ampliación del abanico de culturas, estilos de vida personal o las diferencias de orientación sexual. En este contexto, la dirección de personas en las organizaciones debe romper con la noción, subyacente en muchas prácticas tradicionales, de que la comunidad de personas que trabajan en la organización constituye una categoría homogénea, indiferenciada. Por el contrario, debemos asumir que las plantillas están compuestas por individuos muy diferentes en habilidades personales, así como en otros factores demográficos, culturales y sociales. Se hace más probable, por lo tanto, la interacción entre trabajadores con necesidades, actitudes, valores, motivaciones y potenciales de contribución muy diferentes.

Las empresas que voluntariamente son signatarias del Charter de la Diversidad de España asumen los siguientes principios básicos:

- Sensibilizar: los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad deben estar incluidos en los valores de la empresa y ser difundidos entre los empleados.
- Avanzar en la construcción de una plantilla diversa: la empresa debe fomentar la integración de personas con perfiles diversos (independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad etc.).
- Promover la inclusión: la integración debe ser efectiva, evitándose cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el trabajo.
- Considerar la diversidad en todas las políticas de dirección de las personas: la gestión de la diversidad no debe ser una práctica de recursos humanos más, sino un factor transversal,



que se encuentre en la base de todas las decisiones que se tomen en éste ámbito.

- Promover la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio: las organizaciones deben establecer mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal de todos los trabajadores.
- Reconocer la diversidad de los clientes: las organizaciones deben conocer el perfil de los clientes, reconociendo que su diversidad también es una fuente de innovación y desarrollo.
- Extender y comunicar el compromiso hacia los empleados: el compromiso que la organización adquiere al ser signataria del Charter de la Diversidad debe ser compartido transversalmente por toda la empresa.
- Extender y comunicar el compromiso a las empresas proveedoras: invitándoles a unirse a la comunidad de empresas que en España se adhieren al compromiso voluntario que promueve el Charter.
- Extender y comunicar este compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos, y demás agentes sociales.
- Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados que se van obteniendo de la puesta en práctica de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa.



3. LOS IMPULSORES EN ESPAÑA

Myrtha Casanova

Myrtha Casanova es la fundadora y presidenta del Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad, que da apoyo en su política estratégica a empresas, instituciones y regiones. Considerada “Pionera de la Diversidad” en Estados Unidos, durante dos décadas, Myrtha Casanova ha impulsado el desarrollo de modelos y la aplicación de estas estrategias en las empresas extracomunitarias que operan en Europa como en empresas europeas. Actualmente forma parte del Consejo Europeo de la Diversidad, una plataforma de investigación y debate en la que participan 42 grandes corporaciones europeas. Es filóloga, ha cursado estudios de ingeniería industrial y administración de empresa en el I.E.S.E (Universidad de Navarra).

Durante 12 años Myrtha Casanova participó, junto a 500 grandes empresas norteamericanas, en un estudio sobre el impacto de la gestión estratégica de los Recursos Humanos en las empresas y su enfoque sobre las políticas de igualdad de oportunidad para alcanzar mayores beneficios corporativos.

Ya en Europa ha sido presidenta de la Red Europea de Mujeres para el Desarrollo de la Dirección, miembro del Lobby Europeo de la Mujer y comisaria para la Globalización del State of the World Forum con sede en San Francisco.

En 1996 Myrtha Casanova fue nominada “Una Mujer para Europa” por el comité británico del galardón.

En 1998 fundó y financió el Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad como una ONG operativa en Europa para cubrir las necesidades de las empresas norteamericanas que necesitaban soporte para la implantación de sus políticas de diversidad en sus filiales europeas.



La Fundación Alares

La Fundación Alares se creó para canalizar y dar continuidad a un conjunto de actividades que venía realizando el Grupo Alares y que responden a su preocupación por equilibrar, solidariamente y de forma institucionalizada, las demandas de protección social y de bienestar de los ciudadanos.

La Fundación Alares tiene como objetivo la investigación, aporte y desarrollo de propuestas y soluciones para las nuevas necesidades del Siglo XXI. La promoción e integración laboral de personas con discapacidad, la igualdad de oportunidades y la erradicación de cualquier discriminación, la atención a la dependencia, la conciliación de la vida familiar y laboral, la integración de los flujos migratorios y de la multiculturalidad son los retos más importantes para la Fundación Alares.

La Fundación Alares realiza estudios, proyectos de investigación, debates, conferencias, seminarios, premios y acciones formativas que contribuyan a satisfacer las nuevas demandas ciudadanas y a la creación y desarrollo de nuevas oportunidades y yacimientos de empleo. Con ello se da respuesta a las nuevas necesidades sociales y empresariales.

Su finalidad es, por tanto, impulsar y colaborar en iniciativas encaminadas a la mejora general de las condiciones de vida de las personas y al fomento de la competitividad económica y la responsabilidad empresarial e institucional.



El Ministerio de Igualdad de España

El Ministerio de Igualdad respalda de forma institucional los principios del Charter de la Diversidad y su firma aparece en el documento junto a la de la Fundación para la diversidad

La Ministra de Igualdad, Bibiana Aído, ha dado su apoyo directo a esta iniciativa.

“En una sociedad crecientemente diversa, la capacidad de respeto mutuo respecto de las diferencias es, sin duda, uno de los más importantes activos sociales y empresariales para generar un tejido social y un entorno productivo eficiente. En este sentido, el Ministerio de Igualdad apoya el Charter de la Diversidad de España, iniciativa de la Fundación para la Diversidad, con el objetivo de promover entre las empresas de España el respeto a la diversidad como un elemento que garantiza tanto la inclusión social como la eficiencia empresarial. Así mismo, es mi deseo que el apoyo expreso a esta iniciativa, sea también una invitación a las instituciones públicas y empresas españolas a que se sumen a este ambicioso proyecto de ámbito comunitario, al que ya se han sumado otras muchas grandes entidades públicas y privadas europeas”.

Bibiana Aído
Ministra de Igualdad

La legislación española también apoya firmemente la implantación de la Diversidad. La Ley 52/2003 del 20 diciembre define el principio de igualdad de trato como “La ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de origen racial o étnico, la religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”. La Ley de Igualdad de 2006 regula los derechos de los diversos colectivos de la sociedad tanto en la conciliación de su vida laboral y personal/familiar como el acceso y promoción al trabajo.



El Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad

El Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad es una organización no gubernamental, fundada en 1996, con sede en Barcelona y que opera en toda la Unión Europea.

Su principal objetivo es la inclusión de todas las diversidades de las personas para generar innovación, desarrollo y calidad de vida y contribuir al crecimiento sostenible.

El Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad da apoyo a empresas e instituciones, tanto a nivel local como a nivel global, para desarrollar programas estratégicos que tiendan a la integración y optimización de las diversidades de sus clientes. De esta manera se pretende crear un clima de soporte que genere mejores resultados corporativos a través de la satisfacción y eficacia en el trabajo así como la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, de todo su capital humano.

El IEGD ha desarrollado proyectos y actividades tanto en España como en la Unión Europea, con empresas públicas y privadas, así como con administraciones locales y europeas. Esta organización realiza tareas de consultoría, coaching, desarrollo regional, análisis de barreras y clima interno, investigación, evaluación y temas de formación.



4. APOYOS DEL CHARTER DE LA DIVERSIDAD

La Unión Europea

El Charter de la Diversidad en España nace como resultado de las Directivas que la Unión Europea adoptó en el año 2000 sobre igualdad y anti-discriminación. Estas directivas reconocen el derecho que tienen todos los ciudadanos y residentes de la UE a la igualdad de oportunidad en el acceso, promoción y salario en el mundo laboral, al margen de su diversidad de género, raza, nacionalidad de origen, edad, discapacidad, orientación sexual, estatus familiar y religión.

La Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidad de la Comisión Europea lidera varias iniciativas en la Unión Europea para fomentar la gestión y la inclusión de la diversidad en todas las organizaciones públicas y privadas con el fin de mejorar la competitividad económica, cumplir con las normativas legales, así como mejorar la calidad de vida profesional y social de todas las personas que residen en la Unión Europea.

A nivel europeo, la Constitución marca claramente la vocación incluyente de inspirar la construcción del espacio único, con símbolos externos definidos entre los que se encuentra el lema: "Unidos en la Diversidad".

El Consejo de la Unión Europea aboga por establecer políticas de conciliación de vida laboral y privada, por la flexibilización de los horarios, el trabajo a distancia y por medidas de soporte la maternidad y paternidad. La Unión Europea recomienda que los Estados Miembros implementen en la medida de sus posibilidades reales y su cultura estas políticas con la colaboración de todos los agentes económicos y sociales.



Otros "Diversity Charters" en Europa

Ya hay tres Diversity Charters en Europa. En Francia impulsado en el 2004 por grandes empresas como grupo AXA, L'Oréal y Sodexo, en Bélgica impulsado en el 2005 por el Ministro de Trabajo Benoît C  r  xhe y en Alemania impulsado en el 2006 con el apoyo personal de la Canciller Angela Merkel.

"  Que trae sostenibilidad a la sociedad y a las empresas?   Que se puede hacer en el contexto internacional para potenciar estas realidades hacia el futuro? La respuesta esta en las contribuciones que se aportan sobre las bases de valores comunes. La clave esta en el reconocimiento de la variedad de experiencia, talento y necesidades de las personas, basadas en esos valores comunes; en el reconocimiento de la contribución de las personas diferentes a la promoción y bienestar de la sociedad y las empresas.

Por lo tanto, con mucho gusto patrocino la creación del "Charter de la Diversidad de Alemania". Esta es una contribución importante a una cultura de diversidad y cohesión en nuestra sociedad y en nuestras empresas; sobre las bases de mutua aceptación, respeto y confianza."

Angela Merkel

Canciller de Alemania

El objetivo de la Comisión Europea es propiciar la constitución de Charters de la Diversidad en los 27 países de la Unión Europea en el umbral del año 2010.

España será el primer país europeo que contará con una fundación que se encargue de implementar el Charter de la Diversidad.