



CELA

SAGARDOY ABOGADOS  
ius laboris



Human Capital Solutions

## NOTA DE PRENSA

Madrid, 22 de noviembre de 2007

*Con la participación de la Administración, Agentes Sociales y Empresarios*

### **IESE, Sagardoy Abogados y la consultora de recursos humanos Creade Adecco Human Capital Solutions, presentan el “Libro Blanco sobre la Gestión de la Diversidad en las Empresas Españolas”**

El Libro Blanco de este año es el sexto de una colaboración iniciada en 2002 entre **IESE, Creade Adecco Human Capital Solutions y Sagardoy Abogados**, con el objetivo de estudiar las mejores prácticas empresariales en aspectos de interés en la gestión de RRHH, que en esta ocasión tiene como finalidad analizar los retos, oportunidades y buenas prácticas en la gestión de la diversidad en las empresas españolas.

El tema del estudio ha sido seleccionado por la relevancia de la diversidad como patrimonio de la humanidad y porque la diversidad es inevitable en la sociedad del siglo XXI. Los movimientos migratorios a nivel mundial, la incorporación de la mujer al mercado laboral o la reivindicación de sus derechos por parte de colectivos habitualmente situados fuera del mercado laboral, han dado lugar a una sociedad más abierta y heterogénea, en la que se ensalza la diferencia y se exige el respeto a los rasgos y características propios de cada individuo. Sin embargo, **mientras que el 41% de las empresas europeas tienen implantadas políticas medioambientales, sólo un 13% tienen políticas de diversidad.**

El 2007 ha sido declarado Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todos y uno de los objetivos de las diferentes iniciativas promovidas en este marco es promover el diálogo y el debate en torno a la diversidad.

El estudio trata de cómo se puede gestionar de la mejor manera posible la diversidad, para ello se reúnen análisis generales y una serie de prácticas empresariales con el objetivo de que sirvan de reflexión para quienes dirigen las empresas.

La diversidad se ha convertido en un elemento esencial en todos los ámbitos de la vida de cualquier ciudadano y desde las empresas deben manejar la nueva complejidad derivada de la heterogeneidad implantada en los mercados, los clientes, los proveedores y el mercado de trabajo.

La diversidad de género, de raza, de religión y discapacidad son, por así decir, los ejes clásicos sobre los que se ha construido hasta ahora el modelo normativo de igualdad de oportunidades, no-discriminación laboral y, por tanto, diversidad en el entorno de trabajo.

Los europeos piensan que la discriminación continúa estando muy extendida y que están preparados para tomar las medidas más rigurosas para luchar contra los prejuicios, la intolerancia y la desigualdad. Aunque las respuestas varían considerablemente entre los diferentes países de la UE, **la mayoría piensa que ser discapacitado (79%), gitano (77%), tener más de 50 años (69%) o tener un origen étnico diferente (62%) es una desventaja en la sociedad.**

**En España**, la discapacidad es una de las fuentes más importantes de desventaja, tanto social como profesional (ligeramente por encima del 80%). La desigualdad percibida respecto a la cuestión de género es más importante en España que en el resto de Europa: **un 49% de los españoles entrevistados considera que ser mujer es una desventaja, frente a un 33% de los europeos que son de esta misma opinión.**

Para la realización del estudio se han utilizado dos fuentes de información complementarias: la literatura especializada (materiales e informes elaborados por la Comisión Europea en el marco de la celebración del “Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos”; y literatura especializada sobre gestión de la diversidad) y las propias empresas (mediante las respuestas a un cuestionario en el que se les solicitaba datos objetivos de composición de plantilla y datos subjetivos de percepción de la diversidad como valor en la cultura de la empresa).

A continuación, y una vez realizado el estudio, se ha convocado a las empresas (Repsol YPF, Caja Madrid, Citibank, Hewlett Packard, IBM, NH Hoteles, Grupo Vips y Grupo Mahon San Miguel) a participar en un Focus Group con el fin de promover el diálogo y la discusión sobre aspectos concretos del tema de la gestión de la diversidad, del que se han obtenido las siguientes **conclusiones**:

1. La diversidad es ilimitada: hay que recuperar y aplicar el principio de dignidad.
2. Por la misma razón, el eje vertebrador debe ser doble: la persona y la igualdad de oportunidades.
3. La edad y la discapacidad requieren una atención especial por parte de todos los agentes sociales, porque están quedando relegados frente al protagonismo de otros criterios de diversidad.
4. La educación, formación y sensibilización son claves esenciales para lograr la gestión efectiva y natural de la diversidad.
5. Un marco legal excesivamente rígido puede provocar resistencias: es más adecuado optar por las iniciativas flexibles y positivas. Los convenios Colectivos pueden jugar un papel importante en este sentido.
6. El debate sobre la diversidad está recorrido transversalmente por la cuestión de la desigualdad social.

Como resultado, en primer lugar, se extrajeron unas conclusiones basadas en las dificultades para medir los efectos de la diversidad en las empresas; la no-discriminación, inserción, diversidad como etapas del mismo camino; la revisión de criterios y prácticas en las políticas de RRHH; y las iniciativas y buenas prácticas para después proponer unas pautas básicas a seguir por las empresas que quieran impulsar la diversidad e introducir este valor en la cultura de la organización: Diagnóstico; Revisión de políticas y procesos y Gestión de la diversidad.

Para ampliar esta información:

**Luis Perdiguero**  
**Departamento de Comunicación Adecco**  
[luis.perdiguero@adecco.com](mailto:luis.perdiguero@adecco.com)  
CREADE Adecco Human Capital Solutions  
<http://www.create.es>  
Tel.: +34 91 432 56 30

**Laura García**  
**R Comunicación**  
[laura.garcia@grupor.es](mailto:laura.garcia@grupor.es)  
Tel.: +34 670 61 92 50