

# DATOS DE LAS MÁS DE 800 EMPRESAS FIRMANTES DEL CHARTER DE LA DIVERSIDAD EN CUANTO A LAS TENDENCIAS EN GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Muestra en base a medio millón de empleados  
del sector público y privado



FUNDACIÓN  
DIVERSIDAD  
Promovida por  
Fundación **Alares**<sup>®</sup>



## El Charter de la Diversidad

**El Charter de la Diversidad en España fue lanzado en marzo de 2009 por iniciativa del Instituto Europeo de Gestión de la Diversidad y de la Fundación Alares con el apoyo del Ministerio de Igualdad de Oportunidades.**

Es una carta/ código de compromiso que firman con carácter voluntario las empresas e instituciones de un mismo país, independientemente de su tamaño, para fomentar su compromiso hacia:

- Principios fundamentales de igualdad.
- Comportamiento de respeto al derecho de la inclusión de todas las personas independientemente de sus perfiles diversos, en el entorno laboral y en la sociedad.
- Reconocimiento de los beneficios que brinda la inclusión de la diversidad cultural, demográfica y social en su organización.
- Implementación de políticas concretas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción.
- Fomento de programas de no-discriminación hacia grupos desfavorecidos.



Es **GRATUITO**, y todas las empresas pueden manifestar su compromiso con los principios del Charter sin coste alguno, está **COMPROMETIDO** con la necesidad de extender este 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.

## ¿Cuántos firmantes hay en la actualidad?

Más de 800 empresas de todos los tamaños han firmado el Charter de la Diversidad que representa a **medio millón de empleados del sector público y privado**. Más de tres de cada cuatro empresas españolas afirmaron que la firma de la Carta de la Diversidad tuvo un gran impacto en la definición e implementación de su política de diversidad.



## ¿Cómo afectan las políticas y actividades de diversidad en empresas españolas?

### Primer grupo:

Mujeres empleadas (el **99%** de los encuestados ha visto un impacto). Entre ellos, el **22%** notó un impacto en la feminización del personal directivo y en la feminización de los consejos y la gestión ejecutiva.

### Segundo grupo:

Jóvenes **77%**.



### Tercer grupo:

Mayores **75%** que hacen de la diversidad generacional una de las partes más impactantes de sus políticas de diversidad.

### Cuarto grupo:

**59%** de las empresas reportaron un impacto en las personas con discapacidad.



## Actividades implementadas en el marco de las políticas de diversidad de cada empresa

Los encuestados españoles tienen un enfoque bastante homogéneo respecto a las actividades implementadas en el marco de sus políticas de diversidad: una de cada dos empresas declaró incluir la diversidad en su comunicación interna y externa, lo que muestra una evolución positiva desde **2013 cuando sólo el 25% lo hizo**.



El **55%** de las empresas españolas puso en marcha programas de equilibrio entre el trabajo y la vida privada y el **54%** revisó su proceso de recursos humanos en relación con los principios de no discriminación y gestión de la diversidad (**sólo el 13% lo hizo en 2013**).





Esas cifras muestran una profesionalización del enfoque de las actividades concretas con un seguimiento adecuado para el **44%** de las empresas que mencionaron que utilizaron indicadores de seguimiento dedicados.



El **45%** de ellos propusieron actividades de sensibilización y herramientas a sus empleados que, combinadas con la comunicación, dieron lugar a que **tres de cada cuatro empresas españolas estimaran que más del 75% de sus empleados han sido conscientes de los intereses de la diversidad.**

## Mejora de la conformidad con la Ley gracias a actividades de diversidad

Uno de cada dos encuestados españoles fue testigo de una **mejora directa de la conformidad con la ley gracias a las actividades de diversidad**, lo que condujo a una **reducción del riesgo legal**.

Esta cifra está en alza desde 2013 cuando sólo el **17%** de las empresas lo citó.



Para el **38%** de los signatarios españoles, la política de diversidad también condujo a patrones de comportamiento más respetuosos (**+ 10 puntos de porcentaje desde 2013**), mejores condiciones de trabajo (**+ 14 puntos**) y una mejor gestión de recursos humanos, Edad, etc (**+ 16 puntos**).



Cada vez más empresas también observaron una mayor diversidad de la clientela (**30% vs 19% en 2013**), lo que condujo a un mejor desempeño de negocios para una de cada cinco empresas.

## ¿En qué se centra la política de diversidad española?

La política de diversidad española se centra principalmente en la igualdad de género (**41% de las empresas**), la discapacidad (**32%**) y los jóvenes (**21%**).

**Es interesante notar que menos empresas se enfocan en el origen racial y étnico (9% vs 24% en 2013) y en la orientación sexual (12 vs 20% en 2013).**



**Una de cada dos empresas españolas** cuenta con una persona o equipo dedicado a la política y actividades de diversidad. Entre ellos, **la mitad tiene una línea de reporte directo al consejo.**

