

La firma del Charter de la Diversidad



El 17 de mayo tuvo lugar un nuevo acto de firma pública del **Charter de la Diversidad**. **D. Juan Domínguez López (Director General de Grupo Domínguez Pastor & Asociados)** participó en esta firma pública, ratificando así el compromiso de firma del Charter realizado por **Grupo Domínguez Pastor & Asociados** en 2009.



El acto de firma contó con la presencia de D. Ignacio Sola Barleycorn (Subdirector General de Programación, Normativa y Desarrollo Social del Ministerio de Igualdad), la Representación de la Comisión Europea en España, D. Javier Benavente (Vicepresidente de la Fundación para la Diversidad y Presidente del Fundación Alares).

Dña. Beatriz Martín Padura (Directora de Relaciones Corporativas del IEGD) presentó el Estudio "La Diversidad en las Empresas Españolas - Una Estrategia de Gestión Empresarial, realizado desde la Fundación para Diversidad para el Ministerio de Igualdad.

El Charter de Diversidad 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 la 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.



El Charter de la Diversidad:

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 respetan las normativas vigentes en materia de igualdad de oportunidad y anti-discriminación, y 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, discapacidad, etc.).*
- *Promover la inclusión: la integración debe ser efectiva, evitándose cualquier tipo de discriminación (directa e 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.*

La firma del **Charter de la Diversidad** es un acto voluntario y 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.

Para adherirse al **Charter de la Diversidad** sigue este **enlace**

Junto a Grupo Domínguez Pastor & Asociados, se han adherido en esta ocasión al Charter las entidades Altitude Software; Antevenio S.A.; AXA Servicios Generales S.A.; Capgemini España; Confederación Española de Organizaciones de Mayores, CEOMA; Fundación Directa; Fundación Tecnología Social (FTS); Kraft Foods España; MEKit; MyO Company; Procter & Gamble España; Red Experta Para El Desarrollo Económico Y Social S.A., REDES; Sandoz Farmacéutica; Sapos Y Princesas S.L.; Sermes Planificación; Wolters Kluwer España, S.A.