

Informe anual 2021

Alianza

#CEOPorLaDiversidad

La Alianza #CEOPorLaDiversidad nace en octubre de 2019 con la de unir a los CEOs 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 y embajadoras 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.

#CEOPorLaDiversidad nacía para investigar, compartir, desarrollar e impulsar estrategias y buenas prácticas empresariales de diversidad, equidad e inclusión que conviertan a nuestro país, a nuestras empresas y líderes en impulsores de un modelo innovador centrado en la dignidad de todas las personas, en los derechos fundamentales y en las ventajas y oportunidades que la gestión de la diversidad puede ofrecer a las empresas y a sus diferentes grupos de interés.

Alianza

#CEOPorLaDiversidad

MISIÓN DE LA ALIANZA

- Unir y reforzar a los CEO de las principales empresas en España en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión (De&I).
- Poner al CEO como protagonista de estrategias de sostenibilidad que contribuyan a la excelencia y riqueza empresarial, a la competitividad del talento en España y a la reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad española.
- Asegurar el conocimiento de los modelos más avanzados y las tendencias en torno a la De&I como palanca de riqueza empresarial en la persona del CEO.
- Conocer las mejores prácticas para adaptarlas a tu entorno.
- Pertenecer a la alianza que lidere el cambio de paradigma de la Diversidad en el tejido empresarial nacional e internacional.

OPERATIVA

- Esta alianza se formaliza e impulsa a través de la firma y compromiso de los CEO como principales embajadores de la cultura empresarial de nuestro país.
- Se materializa mediante encuentros exclusivos de los CEO de la alianza para debatir y compartir modelos exitosos.
- Se concreta con la implicación de tus equipos en las diferentes actividades que propone la propia alianza.

Alianza #CEOPorLaDiversidad

4 áreas de desarrollo

Visión De&I

¿Cuáles son los principales elementos que configuran la Diversidad? ¿Qué oportunidades ofrece a las empresas? ¿Cuáles son los principales retos que existen en España? Y ¿cómo podemos contribuir desde las empresas? Aportamos por un modelo que contribuya a la sostenibilidad y competitividad.

Liderazgo Inclusivo

¿Cómo pueden los principales líderes de nuestro país contribuir a crear un modelo empresarial inclusivo? Formar a equipos directivos y crear las bases del liderazgo inclusivo es básico para implantar estrategias de De&I.

Competitividad del Talento

Según el Global Talent Competitiveness Index desarrollado por The Adecco Group e INSEAD, la diversidad y su gestión de manera inclusiva son un factor clave para mejorar la competitividad del talento de un país y por supuesto de las empresas. Las empresas tenemos que trabajar para mejorar la competitividad del talento en España y así mejorar la competitividad de nuestro tejido empresarial.

Inclusión laboral

Queremos hacer frente a la desigualdad y exclusión social existente en España. En la Alianza atenderemos principalmente a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, el envejecimiento de nuestro mercado laboral y la discapacidad.

Alianza #CEOPorLaDiversidad
Nuestra visión



Escanéame

Alianza #CEOPorLaDiversidad

Nuestra vocación

Acelerar la diversidad a través de un modelo y una visión innovadora y 360º



Alianza #CEOPorLaDiversidad

Nuestro equipo



Francisco Mesonero
Director general
Fundación Adecco



Borja Echeagaray
Director
Fundación CEOE



Arancha Jiménez
Directora de operaciones
Fundación Adecco



Pablo García
Director de Comunicación
Fundación Adecco



Carmen Aparicio
Técnica de RSC
Fundación CEOE



Marta Cantalapiedra
Secretaria técnica
Alianza #CEOPorLaDiversidad



Alicia Aguirre
Secretaria
Alianza #CEOPorLaDiversidad

Alianza #CEOPorLaDiversidad

CEO

AENOR: Rafael García Meiro - CEO
ACCENTURE: Domingo Mirón - Presidente en España, Portugal e Israel
AGILENT: M^a Ángeles Díaz - EMEA Sales Vice President & Spain General Manager
AIRBUS: Jorge Caro - Secretario General
AIRLIQUIDE: Bénédicte Levinson - Directora General
ALSA: Francisco Iglesias - Consejero Delegado
ALSTOM: Leopoldo Maestu - Presidente y CEO
AMERICAN EXPRESS EUROPE: Juan Orti - Presidente
AQUALIA: Félix Parra Mediavilla - CEO
ARCELORMITTAL: Jesús Izcue - Country Manager
AXA: Olga Sánchez - CEO
AYESA: José Luis Manzanares - CEO
BAKER & MCKENZIE: Rodrigo Ogea - Socio director
BALEARIA: Alfonso Utor - Presidente
BANCA MARCH: José Luis Acea Rodríguez - Consejero Delegado
BANCO MEDIOLANUM: Igor Garzesi - Consejero Delegado
BANCO SABADELL: Pendiente de confirmación
BANKINTER: Pedro Guerrero - Presidente
BASF ESPAÑA: Carles Navarro - Director general
BBVA: Peio Belausteguigoitia - Country Manager Spain
BECTON DICKINSON: Lourdes López - Directora General
BROSETA ABOGADOS: Manuel Broseta - Presidente
CAIXABANK: Xavier Coll Escursell - Director General de Recursos Humanos de CaixaBank
CAJA RURAL DEL SUR: José Luís García-Palacios Álvarez - CEO
GRUPO COOPERATIVO CAJAMAR: Bernabé Sánchez Minguet Martínez - Consejero Ejecutivo
CAPGEMINI: Luis Abad - CEO
CASH LEPE: Mabel Díaz Orta - CEO
CEPSA: Philippe Bousseau - Consejero Delegado
DR SCHNEIDER UNTERNEHMENSGRUPPE: Thomas Stadelmann - CEO
EL CORTE INGLÉS: Víctor Del Pozo - Consejero Delegado
ELECNOR: Rafael Martín de Bustamante - CEO
ENDESA: José Bogas - CEO
EXOLUM: Jorge Lanza Perea - Consejero Delegado
EY: Federico Linares - Presidente
FERROVIAL CONSTRUCCIÓN: Ignacio Gastón - CEO
GENERALI: Santiago Villa - CEO
GESTAMP: Francisco José Riberas - Presidente
GRUPO ADECCO: Iker Barricat - Director General
GRUPO JUSTE: Paolo Armando - CEO



07
9%



68
91%

75 CEO

Alianza #CEOPorLaDiversidad

CEO

GRUPO RENAULT: José Vicente de los Mozos - Presidente
HAYA REAL ESTATE: Enrique Dancausa - CEO
HP: Helena Herrero - Presidenta de HP para el Sur de Europa
IBERCAJA: Víctor M. Iglesias Ruiz - CEO
IBERDROLA: Ángeles Santamaría - Consejera Delegada de Iberdrola España
IKEA: Petra Axdorff - CEO
IVECO: Ángel Rodríguez Lagunilla - Presidente
KAPSCH TRAFICCOM: Javier Aguirre - Presidente y CEO
LAFARGEHOLCIM ESPAÑA: Isidoro Miranda - Director General
MAERSK: Diego Perdonés - Consejero Delegado para España Maersk
MAHOU SAN MIGUEL: Eduardo Petrossi - Consejero Delegado
MAVE TRIGO GROUP: Antonio José Gómez López - General manager
MELIA HOTELS INTERNACIONAL: Gabriel Escarrer Jaume - VP Ejecutivo & Consejero Delegado
NATURGY: Francisco Reynés Massanet - Presidente y CEO
NAVANTIA: Ricardo Domínguez García - Baquero - Presidente
NESTLÉ ESPAÑA: Jacques Reber - CEO
OHL: José Antonio Fernández Gallar - CEO
ORANGE ESPAGNE: Jean-François Fallacher - CEO
PATENTES TALGO: Gonzalo Urquijo Fernández de Araoz - Consejero Delegado
PFIZER: Sergio Rodríguez - Presidente y director general
PHILIPS: Juan Sanabria - Director General
RED ELÉCTRICA: Roberto García Merino - Consejero Delegado
SACYR: Manuel Manrique Cecilia - Presidente
SAICA: Ramón Alejandro Balet - Presidente
SAINT-GOBAIN: Jean-Luc Gardaz - CEO Países Mediterráneos
SCHINDLER: José Manuel Nieto - CEO
SEAT: Xavier Ros - Miembro del Comité Ejecutivo de SEAT
SEGUROS SANTALUCÍA: Andrés Romero Peña - Director General
SIEMENS: Miguel Ángel López - CEO
SMURFIT KAPPA: Ignacio Sevillano - CEO
STRATESYS: Carlos de Pedro Guri - Presidente
URÍA MENÉNDEZ: Luis de Carlos Bertrán - Presidente
VERALLIA: Paulo Pinto - Director General
VISCOFAN SA: José Antonio Canales - Consejero Director General
WORLDLINE IBERIA: Martín Javier Aranda - CEO
ZURICH SPAIN: Vicente Cancio García - Consejero Delegado



07
9%



68
91%

75 CEO

Alianza #CEOPorLaDiversidad

Compromiso

1. El CEO se compromete a apoyar a la Alianza, acorde con lo expresado en el manifiesto firmado.
2. La empresa colaborará en la consecución de la misión de la Alianza y facilitará su operativa.
3. La adhesión de la entidad colaboradora se hace efectiva mediante el pago de una cuota anual.
4. Se fomentará por parte de la compañía, la asistencia a las reuniones de trabajo convocadas por la Alianza.

Colaboración

1. Buscamos empresas comprometidas con la diversidad, equidad e inclusión.
2. La adhesión formal a la Alianza se instrumentaliza jurídicamente a través de un Convenio de Colaboración Empresarial en actividades de interés general.
3. La aportación necesaria para formar parte de la Alianza CEO por la Diversidad es de 1.700€ al año.
4. La adhesión a la Alianza da derecho a participar en todas las actividades y al uso del logotipo de empresa adherida.



Resultados de actividad

75Empresas
adheridas**165**Impactos en
prensa**02**Almuerzos
con CEO**31%**Asistencia a almuerzos
y una media de 23,5
asistentes**05**Sesiones
de trabajo**57%**Asistencia a sesiones
de trabajo y una media
de 66 asistentes**07**Ponentes
externos**9,1**Satisfacción con
las jornadas



Eventos 2021

Reunión anual de CEO



El 23 de febrero de 2021 se celebró la reunión anual de la Alianza #CEOPorLaDiversidad en la que de manera mixta, ponentes y organización en la sede de la CEOE y resto de invitados a través de Zoom, se hizo un repaso a las principales acciones llevadas a cabo por la Alianza durante su primera edición en 2020 en la que se contaba con 61 empresas adheridas.

Durante la reunión tuvo lugar la presentación de la Guía para acelerar la implantación de las estrategias de Diversidad e Inclusión en las empresas, fruto del trabajo realizado por la Alianza durante 2020.

41

CEO asistieron a la reunión anual



Escanéame

Mesa de trabajo sobre Comunicación inclusiva

28 ABR

Dirigido a profesionales de la comunicación, el marketing, la publicidad y los recursos humanos.

Cómo abordar una comunicación más inclusiva

La construcción de marcas inclusivas requiere una reflexión amplia sobre la diversidad de personas a las que nos dirigimos.



Estrella Montolio.
Catedrática de Lengua Española de la Universidad de Barcelona y asesora en comunicación



Irene Yúfera
Profesora de la Universidad de Barcelona y asesora en comunicación y género



Mario Tascón
Periodista y socio fundador de la consultora Prodigioso Volcán



Carmen Alsina
DIRCOM
CEOE



Pablo García
DIRCOM
Fundación Adecco

Organizan **Fundación Adecco** y **Fundación CEOE** y la colaboración de **Prodigioso Volcán**

97

Personas asistentes

51

Empresas asistentes

9,1

Satisfacción

8 Tips para tener una comunicación más inclusiva

1. Mirada inclusiva
2. Escucha igual
3. Dales voz
4. Visibiliza la diversidad
5. Empatía y sensibilidad
6. Apoya la inclusión
7. Enfrentate a los sesgos
8. Haz fácil lo difícil

La jornada, dirigida a profesionales de la comunicación, el marketing y la publicidad, contó con la colaboración de Prodigioso Volcán a través de las ponencias de Irene Yúfera, profesora de la Universidad de Barcelona y asesora de comunicación y género; Estrella Montolio, catedrática de Lengua Española de la Universidad de Barcelona; y Mario Tascón, periodista y fundador de la agencia Prodigioso Volcán. Borja Echegaray, director de la Fundación CEOE, y Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, ejercieron de anfitriones; mientras que Carmen Alsina, Dircom de la CEOE, fue la encargada de dar la bienvenida.

Mesa de trabajo sobre Liderazgo inclusivo



77 Personas asistentes

53 Empresas asistentes

8,6 Satisfacción

En esta ocasión trabajamos en 7 grupos de empresas para hablar sobre liderazgo inclusivo, no solo desde la visión de managers y líderes, sino desarrollando la habilidad de incluir en cada profesional de nuestras compañías, de forma que creemos equipos inclusivos, colaborativos y de alto rendimiento. Presentamos el modelo de Liderazgo Inclusivo de la Alianza que quedó recogido en el cuadríptico sobre Liderazgo Inclusivo que se entregó en mano a los CEO asistentes al II Almuerzo de CEO celebrado en noviembre de 2021.

Sesión de refuerzo

Los 7 conceptos de De&I



47
Personas
asistentes

37
Empresas
asistentes

9,3
Satisfacción

Cada persona es única e irreplicable (**unicidad**), provista de diferencias individuales (**diversidad**) que se integran en un equipo, en la sociedad, una comunidad o un grupo de personas (**inclusión**) con las mismas oportunidades (**igualdad**) pero dando respuestas a realidades distintas (**equidad**), para que cada persona se sienta una parte importante (**pertenencia**) de una misión común (**unidad**).

Realizamos una sesión de refuerzo de los conceptos clave que, por un lado, sirvió a las nuevas empresas a alinearse con nuestro modelo de Diversidad e Inclusión y, por otro, de repaso a aquellas que ya participaron en la primera edición de la Alianza.

Mesa de trabajo KPI de la estrategia de De&I



¿Qué podemos y queremos medir en nuestras estrategias de De&I? En esta sesión presentamos 4 tipos de métricas que interesa a las empresas medir 1 una métrica de competitividad que es el gran reto. El equipo operativo trabajó en varias propuestas junto con las empresas de la Alianza que se presentaron en la sesión: lo primero un **mapa de diversidad** que nos permita conocer cómo son nuestros grupos de interés. El segundo bloque de indicadores es da respuesta a las diferentes **brechas corporativas**, es decir, la infrarrepresentación de determinados grupos sociales, podemos medir el progreso y la reducción de dichos gaps. Otro indicador de gestión que podemos medir es el nivel de **madurez de la estrategia de De&I**, es decir, mediante un plan de acción muy definido se puede ir midiendo el nivel de implementación y avance de la estrategia. Por último, es importante medir el impacto de la implementación de estrategias de De&I analizando cómo influye en el orgullo de pertenencia, el compromiso, la satisfacción, la atracción de talento,... Esta medición se puede llevar a cabo incorporando preguntas en nuestros cuestionarios NPS o encuestas de clima que hagan referencia a la De&I.

“

Pfizer

Felicidades por el trabajo que estáis haciendo

“

Verallia

Excelente Jornada y Herramienta que esperamos poder implementarlas en nuestras organizaciones con vuestra ayuda.

“

Seat

Sería de gran utilidad poder disponer de la herramienta para mejorar la estrategia de nuestra empresa y la definición de objetivos, actividades y futuras iniciativas.

Mesa de trabajo:

Los valores aplicados al liderazgo inclusivo

Los valores y actitudes son dos aspectos que configuran el comportamiento inclusivo. Dentro de la Alianza estamos analizando cuáles son los que más influyen y cuáles son los que hay que trabajar para desarrollar la habilidad de incluir. En este marco, contamos con la participación de **José Antonio Marina** para que trasladara reflexiones que nos ayudaran a identificarlos y reflexionar sobre el valor que tienen en el liderazgo inclusivo y la identidad corporativa.

42

Personas asistentes

29

Empresas asistentes

9,2

Satisfacción



Con la participación y charla magistral del filósofo español José Antonio Marina



Cajamar

Felicitaros de corazón por la ponencia de Jose Antonio Marina, es un lujo escuchar a este señor que llena de coherencia y de valor la labor que hacemos (lo intentamos) y por supuesto que hacéis. Me voy con herramientas potentes para defender valores que considero vitales en la empresa y por supuesto en la vida. Enhorabuena!!!!



El Corte Inglés.

Ha sido un verdadero lujo poder asistir a este encuentro donde se han expuesto interesantes reflexiones para mejorar como empresas y como personas. Muchas gracias!



Haya Real Estate

Es genial asistir a vuestras jornadas



Caixabank

Enhorabuena por el nivel de todos los ponentes y temas tratados hasta ahora, los nuevos conceptos que aporta Fundación Adecco, el glosario, los recursos, siempre de gran utilidad

Reuniones con CEO 1er Almuerzo 2021

La alianza #CEOPorLaDiversidad ha celebrado el pasado mes de julio el primer encuentro presencial de su segundo año de andadura. A la jornada, celebrada en el Centro Financiero Génova de Madrid, asistieron, además de la Fundación Adecco y la Fundación CEOE, 26 de los 75 CEO de las empresas adheridas a la alianza.

En dicho almuerzo se hizo entrega a los CEO de la [Guía para acelerar la implantación de estrategias de diversidad en la empresa](#), fruto del trabajo de esta alianza, y que ha sido el hilo conductor para establecer un modelo de referencia y para analizar los conceptos y elementos más estratégicos para la alta dirección de las empresas. Su rol como agentes impulsores de estas políticas y la figura del liderazgo inclusivo fueron los temas que marcaron la agenda de la jornada y en la que tuvimos el placer de escuchar la intervención de **Desireé Vila**, embajadora de la Fundación Adecco, que compartió su visión sobre la diversidad y la inclusión desde su punto de vista como mujer, atleta, joven y persona con discapacidad.



Reuniones con CEO

2º Almuerzo 2021

Durante el encuentro contamos con la participación de **Javier Gomá**, filósofo, escritor y ensayista español, autor de la Tetralogía de la ejemplaridad y de una trilogía teatral. Recientemente ha publicado el libro «Dignidad», tratando un valor que para la Alianza y para abordar el liderazgo inclusivo es fundamental. Javier también es director de la Fundación Juan March.

Durante el almuerzo realizó una exposición de 25 minutos en la que trasladó una idea principal a todos los participantes: “el progreso de la civilización, en términos morales, consiste en pasar de la ley de la naturaleza, que es la ley del más fuerte, a la ley de la cultura, que es la ley del más débil, no dotado de fuerza pero sí de dignidad. En efecto, se mide la temperatura moral de una sociedad cuando se pregunta por cómo trata a los sectores más vulnerables”.

Realizó un análisis y evolución de nuestra sociedad poniendo en valor que «es el mejor momento de la historia para vivir», trasladando la pregunta: «¿en qué otra época os gustaría vivir en cuanto a niveles de bienestar?» Tenemos los mejores niveles de igualdad, de salud, de esperanza de vida,... y terminó analizando cómo nuestra sociedad actual antepone la dignidad individual incluso por encima del bien general. Esto nos convierte en una gran sociedad que defiende a los más vulnerables.



Escanéame para
ver la ponencia de
Javier Gomá

Javier Gomá Lanzón es un filósofo, escritor y ensayista español, autor de la Tetralogía de la ejemplaridad y de una trilogía teatral. Es también director de la Fundación Juan March.



Personas expertas y ponencias 2021

Reuniones con CEO

2º Almuerzo 2021



Estrella Montolío

Catedrática de Lengua Española

El lenguaje inclusivo es una parte (menor) de un fenómeno de mucho mayor impacto: la comunicación sesgada por estereotipos de género.



Irene Yúfera

Profesora de la UB y Fundéu

La perspectiva de igualdad es una mirada que nos lleva a identificar y a reconocer la desigualdad entre las personas en el orden social en el que vivimos, y a comprometernos con la construcción de una alternativa más igualitaria.



Mario Tascón

Periodista y director de Prodigioso Volcán

Las imágenes mentales predeterminadas que evocan ciertos temas en nuestro cerebro tienden a caer en patrones estereotipados. Hay que derribar esos viejos estereotipos y crear mensajes visuales positivos y más inclusivos.



Desireé Vila

Deportista paralímpica

Lo único incurable son las ganas de vivir.



Javier Gomá

Filósofo español y director de la Fundación Juan March

El gran hallazgo del siglo XX es que la dignidad individual prevalece sobre proyectos colectivos.



José Antonio Marina

Filósofo, ensayista y pedagogo español

“Tener un prejuicio es «estar absolutamente seguro de una cosa que no se sabe.»



Prensa 2021



Herramientas 2021

ceoporladiversidad.com



6207
Usuarios

7960
Visitas

15K
Páginas vistas

Guía De&I



645
Descargas
de la Guía
#CEOPorLaDiversidad



Escanéame

Cuadríptico de liderazgo inclusivo



47

Descargas
Del Cuadríptico de
Liderazgo Inclusivo



Escanéame

Video compromiso CEO



GRUPO JUSTE
Paolo Armando - CEO



VERALLIA
Paulo Pinto
Director general España y Portugal

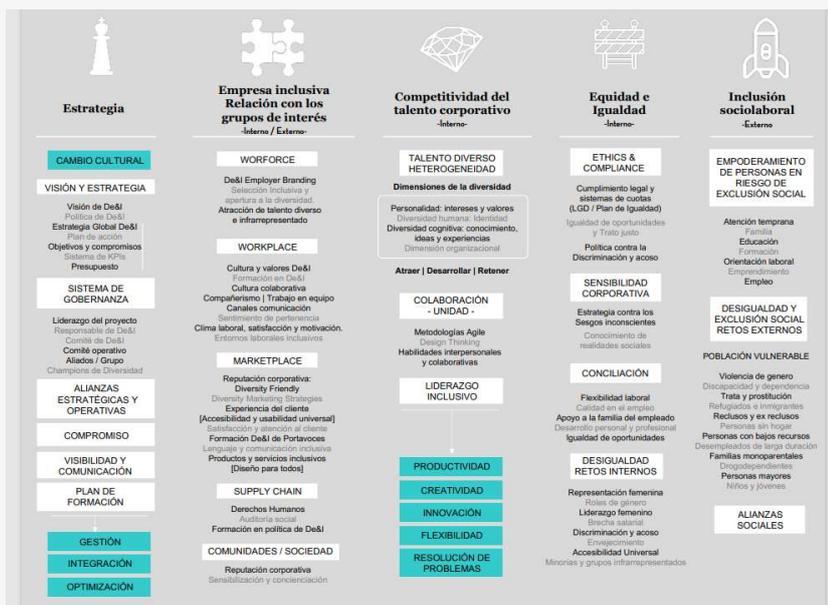


ENDESA
José Bogas - CEO



Ver videos

Mapa de De&I



Formaciones y otros recursos

DIVERSIDAD

Por qué la diversidad es buena para la empresa

RECURSO 1.

7 conceptos claves en las estrategias de D&I

RECURSO 2.

Comunicación inclusiva

RECURSO 3.

Liderazgo Inclusivo:

¿Cómo desarrollar la habilidad de incluir?

RECURSO 4.

Herramienta para medir el nivel de madurez de las estrategias de De&I

RECURSO 5.

Modelo de Encuesta de De&I

RECURSO 6.

Sesgos Inconscientes



Propuesta 2022

¿En qué vamos a trabajar en 2022?



LUGAR DE ENCUENTRO

A lo largo del año organizaremos comidas reducidas con los CEO socios de la Alianza en las que se intercambiarán puntos de vista y reflexiones en torno a la De&I y una reunión anual para cerrar conclusiones aprobar estrategias.



ESPACIOS DIRECTIVOS

Queremos que la Alianza sea un espacio para que directivos de recursos humanos, responsabilidad social corporativa u otros, conozcan las últimas tendencias en materia de diversidad y para que los socios compartan sus mejores prácticas.



TENDENCIAS E INNOVACIÓN DE DE&I

Mediante grupos de trabajo analizaremos el Mapa de la Diversidad y los principales retos a los que se enfrentan las empresas, intercambiando soluciones y experiencias, dibujando caminos comunes hacia el éxito y la excelencia.



ACELERADOR DE DE&I

Queremos acompañaros en el diseño de estrategias de Diversidad e Inclusión ayudándoos a acelerar el proceso de transformación, compartiendo el conocimiento de profesionales y consultores que trabajan día a día en proyectos de Diversidad e inclusión sociolaboral.



MARCA "DIVERSITY FRIENDLY"

Los criterios ESG juegan un papel cada vez más importante en los criterios de inversión. Se valora de qué manera las empresas están apostando por la Diversidad. Pertenecer a una Alianza como #CEOPorLaDiversidad es una evidencia de la apuesta de la empresa. Utiliza la marca #CEOPorLaDiversidad en tu memoria de información no financiera, en tus redes sociales y en canales corporativos

20 temáticas propuestas para abordar durante el año 2022

- TEMA 01.** Selección inclusiva: “de la selección a la inclusión laboral”
- TEMA 02.** Decisiones de inversión y criterios ESG: el papel de la De&I
- TEMA 03.** La diversidad en los modelos de trabajo colaborativo
- TEMA 04.** El “Talento Senior” en el mercado laboral
- TEMA 05.** Desigualdad de la mujer en el mercado laboral y la empresa
- TEMA 06.** Inclusión laboral de las personas con discapacidad
- TEMA 07.** Discriminación laboral LGTBI+
- TEMA 08.** Violencia de género y empresa
- TEMA 09.** Diversidad cultural: raza, etnias y culturas diferentes
- TEMA 10.** Comunicación inclusiva (Parte II)
- TEMA 11.** Diversity Marketing Strategies
- TEMA 12.** La Diversidad e Inclusión en la “Cadena de valor”
- TEMA 13.** Las figuras o personas clave en una estrategia de De&I: Champion, Guardian, Aliado/a, Líder inclusivo/a, profesional inclusivo/a
- TEMA 14.** Desarrollar la habilidad de incluir (Parte II)
- TEMA 15.** Los valores de la inclusión (Parte II)
- TEMA 16.** Claves para diseñar un plan estratégico de De&I de alto impacto (Parte II)
- TEMA 17.** Diversidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional
- TEMA 18.** Visión global de la inclusión sociolaboral en la empresa.
- TEMA 19.** El Voluntariado Corporativo como herramienta para abrirse a la diversidad.
- TEMA 20.** Los canales de denuncias para prevenir la discriminación y el acoso.

Mirar al futuro de la diversidad, equidad e inclusión



Tendencias 2022

Tendencias 2022

Durante la última década, y especialmente a raíz de la crisis de la Covid-19, las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (De&I) se han visto catapultadas al centro de gravedad empresarial, en un contexto globalizado que ha dejado patente que la diversidad va más allá de la norma y que es un elemento fundamental para la competitividad.

Hay que tener en cuenta, además, que la pandemia ha revitalizado el compromiso de los consumidores, usuarios o empleados con el impacto que las empresas tenemos en la justicia social, la salud y el bienestar de las personas o las situaciones de discriminación y/o desigualdad.

Por todo ello, y a pesar del escenario de incertidumbre que atravesamos, las estrategias de diversidad, equidad e inclusión se han visto reforzadas. Durante los últimos dos años, las empresas han demostrado un interés sin precedentes por impulsar dichas estrategias.

¿Quieres saber las últimas tendencias en las estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión de las empresas? En este artículo compartimos las 16 principales tendencias que marcarán el rumbo en 2022, con el objetivo de generar un espacio de diálogo e inspirar buenas prácticas para avanzar hacia entornos empresariales más inclusivos.

TENDENCIA 1. Champions de diversidad: Implicación del comité de dirección a través del diversity business case

¿Sabes qué es un “Champion de diversidad»? Es una persona que pertenece al comité de dirección y que apoya de manera visible la diversidad, equidad e inclusión, promoviendo fórmulas y acciones para que los objetivos de De&I avancen. Muchas compañías están trabajando el “Diversity business case” para identificar con mayor profundidad de qué manera impactan las estrategias de De&I en la competitividad de las empresas. Mediante los diversity business case se elimina la visión cortoplacista y romántica de la diversidad y se posiciona como un elemento relevante para la estrategia corporativa.

Está plenamente constatado que las políticas de De&I deben emanar del primer nivel de la compañía para generar capilaridad y obtener resultados verdaderamente transformadores. De esto no hay duda. El compromiso del comité de dirección ha de ser la correa transmisora para llevar a cabo iniciativas que tengan un calado real en la organización. De lo contrario, podrán llevarse a cabo iniciativas aisladas o dispersas con poco recorrido y en un plano superficial, pero nunca tendrán un impacto sostenible ni conducirán a una mejora de la competitividad empresarial. Sin embargo, ya no es suficiente con manifestar el compromiso, sino que cada vez se pide mayor involucración desde el convencimiento. ¿Cómo? Formando parte de grandes alianzas, grupos de trabajo, sabiendo hablar de ello y defenderlo, participando activamente en foros, jornadas e iniciativas sobre De&I y dinamizando la participación del equipo en ellas... ¿Cuáles son los pilares? La ejemplaridad y los valores humanos como base del liderazgo inclusivo, del que hablaremos un poco más adelante.

La Fundación Adecco, junto a la Fundación CEOE, impulsamos en 2019 la Alianza #CEOPorLaDiversidad, que a lo largo de los últimos años no ha dejado de sumar CEO comprometidos con el desarrollo de este tipo de estrategias. En la actualidad, 75 CEO conforman esta alianza pionera en Europa, cuyo objetivo es acelerar las estrategias de De&I, contribuyendo a la excelencia empresarial, a la competitividad del talento en España y a la reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad.

TENDENCIA 2. De la diversidad a la DEIB

Hace años, se hablaba de estrategias de diversidad. Algo faltaba. La diversidad no era suficiente. La diversidad era un ideal que aportaba amplitud en una fiesta a la que no estaban todas las personas invitadas. Era el momento de hacer invitaciones para todo el mundo y, entonces, surgió la “inclusión” y se empezó a hablar de D&I; incluso, en muchas empresas se dieron cuenta de que era más importante la inclusión y le cambiaron el orden y hablaron de las estrategias de I&D.

Aunque la inclusión ensanchaba las puertas, había personas que no llegaban porque encontraban muchas barreras sistémicas. Estas barreras están bastante identificadas: discriminación, sesgos inconscientes, desigualdad y exclusión social. Así surgió hace unos años una nueva nomenclatura en la que se incorporó la "equidad": las estrategias de De&I. Esta fórmula ha sido la más empleada en 2021 y, sin embargo, ya ha empezado a evolucionar hacia estrategias DEIB (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging). La pertenencia se ha posicionado como un factor clave. Apostando por modelos inclusivos, equitativos y justos, se persigue es la fidelidad y el engagement de los grupos de interés. Por lo tanto, durante el próximo año se hablará mucho del sentimiento de pertenencia y de cómo generar employer branding, engagement, experiencia de cliente, orgullo a través de una buena gestión de la diversidad.

TENDENCIA 3. De la teoría a la práctica: conceptualización y plan estratégico

Algunas empresas se iniciaron en la diversidad sin haber reflexionado con profundidad y plantearon posiciones superfluas sin bases conceptuales bien asentadas. Esto ha ocasionado un cierto estancamiento y lentitud que les impide avanzar hacia fases más maduras de gestión e implementación. La mayoría de las empresas se encuentra en una fase de cambio cultural en la que ha empezado a generarse diálogo interno. Tienen compromiso y voluntad, pero dificultades para dar pasos de lo simbólico a lo real.

En el año 2021 algunas empresas han comenzado a entender qué es y cómo impacta en las empresas, pero ¿cómo pasar de la teoría a la práctica? Este será el gran reto en el año 2022. Primero tendrán que terminar de aterrizar los conceptos clave de la diversidad, equidad e inclusión, concretando su significado e implicaciones.

Para empezar, es fundamental conocer las diferencias entre los conceptos diversidad, equidad e inclusión, y su implicación a nivel estratégico, así como los 7 elementos clave para diseñar una estrategia de diversidad, equidad e inclusión (De&I): unicidad, igualdad, equidad, diversidad, inclusión, pertenencia y unidad. Con estas ideas claras habrá que formar a los De&I Gatekeepers o "Guardianes de la Diversidad", es decir, personas clave para consolidar la identidad del proyecto. Este es el punto de partida para el diseño de un plan estratégico de diversidad, equidad e inclusión de alto impacto que, aprobado por el comité de dirección, sea presentado públicamente a los diferentes grupos de interés para ponerse en marcha de forma transversal. En la guía #CEOPorLaDiversidad te explicamos paso a paso como poner en práctica estos planes.

TENDENCIA 4. Diversidad y ODS: minimizar la pobreza y exclusión de la Covid-19

La Covid-19 ha desatado una oleada de pobreza y exclusión sin precedentes, aún difícil de cuantificar, disparando el desempleo y las dificultades económicas de las familias. En este escenario, son muchas las organizaciones que han reordenado sus prioridades, situando la ayuda a las personas más afectadas por la pandemia en la primera página de la agenda empresarial. Esta tendencia continuará en 2022, ante una realidad marcada por la incertidumbre y por el flujo de actividad de unos sectores a otros, donde muchos profesionales encuentran grandes dificultades para conectar con el mercado laboral de la nueva normalidad.

Ninguna empresa puede prosperar en esta era si no se alinea con la máxima de la Agenda 2030: «no dejar a nadie atrás». Cada vez más conscientes de ello, las compañías integran los Objetivos de Desarrollo Sostenible en sus estrategias de negocio. Y las políticas De&I son, en este sentido, palancas que vinculan la estrategia corporativa con la agenda del planeta. La Agenda 2030 ha sido explicitada por la ONU en forma de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en los que las empresas pueden impactar a través de sus actuaciones. En general, todas las empresas pueden influir en mayor o menor medida y se sienten más aludidas en aquellos objetivos que incorporan variables de diversidad, equidad e inclusión, como la igualdad de género, la reducción de las desigualdades, el fin de la pobreza o el trabajo decente para todos.

TENDENCIA 5. Liderazgo inclusivo: desarrollar la habilidad de incluir

El modelo del «jefe tradicional» con empleados obedientes a su cargo, ya está agotado. La pandemia ha cambiado para siempre el paradigma empresarial haciendo que elementos tradicionales como la jerarquía, el control o la uniformidad den paso a modelos de trabajo colaborativos basados en valores humanos como la confianza, la unidad, el respeto o la horizontalidad.

Vivimos en un ecosistema cambiante, con estructuras empresariales cada vez más flexibles, que necesitan descentralizar la toma de decisiones para prosperar en estos entornos fuertemente dinámicos.

El paso de la jerarquía a la holarquía implica dejar atrás el modelo estrictamente piramidal para avanzar hacia un nuevo estadio en el que cada profesional se autorregule, funcione de forma autónoma e independiente y acuda a su líder como inspiración y guía. Una persona con liderazgo inclusivo es, en este sentido, aquella que ejerce valores como la humildad, la empatía o la sensibilidad y que consigue aflorar el máximo potencial de cada persona, desarrollándolo y aprovechando las diferentes competencias para crear equipos eficientes.

Sin embargo, la habilidad de incluir no ha de aplicar exclusivamente al líder. Para que los entornos sean verdaderamente inclusivos, todas las personas habrán de poner en práctica esta cualidad, convirtiéndose, en efecto, en profesionales inclusivos.

El liderazgo inclusivo se convierte, por tanto, en gran tendencia para 2022 en el marco de las políticas de diversidad, equidad e inclusión.

TENDENCIA 6. Medir para avanzar: los famosos KPIs

Todo se mide. Si no se puede medir, entonces no existe. Muchas empresas han empezado a diseñar sus propios sistemas de medición en materia de diversidad. ¿Qué podemos medir? En primer lugar, podemos crear un mapa de diversidad que nos permita conocer cómo son nuestros grupos de interés incorporando el máximo número de factores posible y abriéndonos a las 4 dimensiones de la diversidad. Este mapa nos permitirá conocer la heterogeneidad de nuestro equipo, de nuestros clientes o proveedores, así como identificar brechas corporativas.

Una vez identificadas las diferentes brechas corporativas, es decir, la infrarrepresentación de determinados grupos sociales, podemos medir el progreso y la reducción de dichos gaps: porcentaje de profesionales con discapacidad en el equipo, mujeres en comité de dirección, generaciones representadas, salarios por género, ...

Otro indicador de gestión que podemos medir es el nivel de madurez de la estrategia de De&I, es decir, mediante un plan de acción muy definido se puede ir midiendo el nivel de implementación y avance de la estrategia.

Por último, es importante medir el impacto de la implementación de estrategias de De&I analizando cómo influye en el orgullo de pertenencia, el compromiso, la satisfacción, la atracción de talento,... Esta medición se puede llevar a cabo incorporando preguntas en nuestros cuestionarios NPS o encuestas de clima que hagan referencia a la De&I.

TENDENCIA 7. Comunicación inclusiva en el core de la organización

La comunicación inclusiva no solo implica el lenguaje. Es también el mensaje que trasladamos, la sensibilidad, las actitudes o los comportamientos que tenemos en la relación con otras personas o al referirnos a diferentes grupos sociales o minorías.

La comunicación inclusiva ha adquirido gran relevancia en las estrategias de De&I para avanzar hacia una sociedad libre de barreras, respetuosa y tolerante hacia la diferencia. Apostar por un estilo de comunicación inclusiva resulta fundamental para generar entornos empresariales abiertos e inclusivos y para reducir situaciones discriminatorias o desigualdades estructurales.

Existen muchos ejemplos de comunicación empresarial que han ocasionado graves daños reputacionales al utilizar expresiones imprecisas, desafortunadas e incluso discriminatorias sobre aspectos como el género, la raza, la orientación sexual, la discapacidad o la apariencia física, entre otras. En este marco, la Fundación Adecco junto con la Agencia Prodigioso Volcán, lanzamos la Guía de Comunicación inclusiva y discapacidad, para que las empresas puedan hacer un correcto tratamiento corporativo de la discapacidad, sin incurrir en una terminología discriminatoria ni en errores conceptuales.

TENDENCIA 8. Los sesgos inconscientes: el gran enemigo a combatir

Los sesgos inconscientes o cognitivos se han identificado como los grandes enemigos de la diversidad, equidad e inclusión y, por ello, combatirlos es una gran prioridad en la actualidad para reducir las situaciones de desigualdad y exclusión social.

Hacer frente a los sesgos cognitivos es un camino largo que implica cambiar actitudes y comportamientos muy arraigados que nos conducen a discriminar y excluir de manera invisible e inconsciente. Es necesario derribar zonas de confort, abrir la mente, diversificar nuestras fuentes de información, cuestionar nuestras propias creencias y estar dispuestos a asumir riesgos.

Con mucha frecuencia, las empresas siguen buscando un perfil muy determinado por factores que poco o nada tienen que ver con el talento, un hecho que da lugar a la infrarrepresentación de profesionales mayores de 55 años, con discapacidad, mujeres en algunos sectores masculinizados... y que, por lo tanto, va en contra de la competitividad de la organización. Asimismo, el desconocimiento de algunos grupos sociales o minorías y la gran cantidad de estigmas que les rodean, hace que sea completamente imposible acceder al mercado laboral o integrarse en la sociedad.

No en vano, ante una realidad multifacética, solo profesionales con rasgos y cualidades que les diferencien del resto, pueden aportar puntos de vista y perspectivas distintas que ayuden a la disrupción, la creatividad y la innovación.. Además, un equipo con personas cuya experiencia y habilidades son muy diferentes, son más representativas de la realidad social y, por lo tanto, tendrá mayor y mejor capacidad para acertar en la toma de decisiones sin caer en prejuicios

Desde la Fundación Adecco trabajamos con las empresas en formaciones encaminadas a identificar los sesgos inconscientes que imperan en los equipos de trabajo, hacerles frente y avanzar hacia modelos más fértiles, creativos y competitivos que impulsen la diversidad entre la propia plantilla y también en el resto de grupos de interés. Cabe señalar la necesidad de hacer frente a estos sesgos, también en la inteligencia artificial. Buena parte de los procesos de selección ya han incorporado herramientas tecnológicas que ayudan a realizar cribado automático de candidaturas; una práctica que conlleva un riesgo importante si no se complementa con el factor humano y sus valores intransferibles: sensibilidad, pensamiento crítico o empatía. A la luz de esta reflexión, en 2022 será imprescindible modular, en caso de haberlos implementado, los sistemas de recruiting digitales, garantizando que la inteligencia artificial no se convierte en un nuevo factor de discriminación al incorporar los sesgos de sus desarrolladores.

TENDENCIA 9. Talento sénior e intercambio generacional

En 2021, España alcanzó un nuevo máximo histórico de envejecimiento, del 129%. En otras palabras, se contabilizan 129 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16. Un índice que avanza a un ritmo imparable, de dos puntos porcentuales al año, y que tiene sus consecuencias en el ámbito empresarial: la fuerza laboral tiene una media de edad cada vez mayor, circunstancia que aplica tanto a los propios empleados como al resto de Grupos de Interés.

Las empresas comienzan a ser cada vez más conscientes y, por este motivo, las iniciativas vinculadas a la promoción del talento sénior serán una gran tendencia en el año 2022, desde un enfoque transversal, que ponga el énfasis en la erradicación del edadismo en los procesos de selección, la optimización de la experiencia del trabajador sénior, el aprendizaje permanente, el protagonismo de bienes y servicios de consumo demandados por la población de más edad (silver economy), etc.

Por otra parte, y en un escenario en el que conviven hasta 5 generaciones, las empresas están detectando la necesidad de enfocarse en el fomento de las relaciones intergeneracionales para mejorar su ambiente laboral y, por tanto, sus resultados. El objetivo del intercambio generacional ha de ser aprovechar el potencial de cada una de las generaciones y utilizarlo como motor de competitividad.

Por ejemplo, los trabajadores séniores pueden aportar su experiencia y madurez, además de un gran compromiso y lealtad, que les convierte en grandes adalides para superar cualquier etapa de crisis. A su vez, las generaciones más jóvenes, acostumbradas a desenvolverse en un entorno de incertidumbre, desarrollan una gran capacidad de adaptación y buscan alinear su propósito profesional con su proyecto de vida, con lo que demandan que las empresas encarnen los valores con los que están comprometidos.

Para dar respuesta a esta necesidad, el voluntariado corporativo o la práctica del “shadowing” o el mentoring serán fórmulas que experimentarán un gran desarrollo en esta década, ya sea en formato telemático o presencial. En el Libro Blanco sobre la gestión del talento sénior en España, realizado por la Fundación Adecco y la Fundación SERES, ofrecemos las principales claves para que las empresas conozcan las principales acciones que pueden acometer para impulsar el talento sénior y acometer iniciativas de intercambio generacional.

TENDENCIA 10. Digitalización, reskilling y upskilling

La pandemia ha acelerado el proceso de digitalización, afianzando los canales de comunicación virtuales y el trabajo en remoto el seno de las compañías. En esta línea, la apuesta por la digitalización constituye un recurso de vital importancia para que las estrategias de diversidad, equidad e inclusión puedan penetrar en todas las capas de la organización, a través de herramientas digitales que potencien la comunicación, el trabajo en equipo, los canales de denuncia o la simplificación de procesos que involucran a diferentes áreas de la compañía.

El fenómeno de digitalización exige el aprendizaje y formación continua del capital humano, a través de acciones de reskilling y upskilling que permitan conectar a las organizaciones y a sus profesionales con las necesidades de un mercado laboral en continuo cambio. El reskilling se entiende como el reciclaje profesional de los trabajadores, de cara a dotarles de nuevas habilidades y competencias para un puesto diferente al que desempeña. Upskilling, por su parte, hace referencia a la formación de un profesional en nuevas competencias que le permitan crecer en su rol actual, mejorando su rendimiento y situándole a la vanguardia en su especialidad.

Estas iniciativas son estratégicas tanto para la empresa como para sus empleados, en la medida en que las organizaciones pueden contar con profesionales cualificados, mientras que éstos mantienen su cualificación de forma sostenible en el tiempo, incrementando su empleabilidad y reduciendo su vulnerabilidad frente a posibles episodios de desempleo.

TENDENCIA 11. Hacia la conquista de la Accesibilidad Universal

La diversidad no puede avanzar hacia la inclusión si siguen existiendo barreras físicas, sensoriales y/o cognitivas que dificultan a personas con discapacidad, personas extranjeras o de edad avanzada, desenvolverse en igualdad de condiciones en los entornos físicos y/o digitales. La concepción actual de discapacidad se basa en un modelo social, en el que la discapacidad de una persona no estriba en sus limitaciones, sino en las del entorno en el que se desenvuelve. En otras palabras, la discapacidad no es solamente de la persona, sino también del contexto social, productos y servicios con los que interactúa. Por todo ello, hoy más que nunca es fundamental que las empresas formulen sus productos y servicios teniendo en cuenta, desde el principio, las necesidades de aquellos con más dificultades, de modo que todas las personas puedan ser usuarias de los mismos.

TENDENCIA 12. Acercamiento a los Grupos de Interés, con foco en la inclusión

Cada grupo de interés (GI) está conformado, en última instancia, por personas únicas, con sus propias necesidades, motivaciones y demandas, que evolucionan y cambian constantemente. Es por ello que las estrategias de diversidad, equidad e Inclusión van a afinarse cada vez más para satisfacer sus expectativas de forma individualizada.

En 2022 la tendencia será el diálogo constante, la consolidación de los procesos de consulta previos con todos los públicos con los que la empresa se relaciona, en aras de comunicarles de forma transparente qué está haciendo, qué pretende hacer y qué resultados aspira a alcanzar. En otras palabras, se dará un salto cualitativo de la comunicación unidireccional (en la que se desarrollan primero las acciones para después comunicarlas a los colaboradores) al diálogo abierto, honesto y fluido, en el que se escuchará siempre en primer lugar a los GI, antes de iniciar cualquier acción. Asimismo, si en la construcción de su diversidad la empresa detecta que falta representación de algún grupo social determinado entre sus empleados, clientes o proveedores (mujeres, mayores de 45 años o personas con discapacidad), puede hacer un autodiagnóstico de las causas y repensar sus políticas de inclusión para atraer a estos segmentos, no solo como parte de su compromiso social, sino también como vector indiscutible de competitividad.

En este punto es fundamental tener en cuenta que la diversidad no es un tema exclusivo de recursos humanos, sino que es estratégico para áreas de comunicación, marketing, publicidad y ventas, para el área de compras, facilities,...

TENDENCIA 13. Ley de Información No Financiera y Diversidad para avanzar hacia modelos de empresa inclusiva

Al amparo de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de Información no Financiera y Diversidad, las grandes empresas españolas tienen que depositar en el Registro Mercantil, no solo sus Estados Financieros, sino también sus Estados de Información no Financiera (EINF). Estos reportes se convierten en una oportunidad para que las empresas se autoevalúen, identifiquen las barreras que frenan la diversidad y la inclusión y puedan actuar para erradicarlas. Por otra parte, se trata de una ocasión para profesionalizar los indicadores de medición y crear estándares, cada vez más concretos, para evaluar cómo impactan las acciones de De&I en la propia empresa y en la sociedad en su conjunto. Estos sistemas de medición deben ser capaces de evaluar la diversidad corporativa en base a las 4 dimensiones de la D&I, incorporando comparativas con datos globales de la sociedad en la que la que opera la organización. En otras palabras, esta normativa se alza como herramienta de valor para que las compañías avancen hacia modelos de empresas inclusivas.

TENDENCIA 14. Generación de entornos abiertos a la discapacidad

La contratación de personas con discapacidad ha experimentado un importante repunte en la última década. En noviembre de 2021 y, a pesar del retroceso ocasionado por la crisis de la COVID-19, el total de contratos anuales ascendía un 82% con respecto al mismo periodo de 2011. Sin embargo, y pese a que los contratos han aumentado, lo han hecho sobre todo en entornos protegidos (Centros Especiales de Empleo, abreviados como CEE): hoy, el 75% de las contrataciones se producen en CEE, frente al 64% de hace una década. Sin negar la importante misión de los CEE en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad, en los últimos años vienen convirtiéndose en una medida finalista, en lugar de constituir un medio hacia la inclusión en empresas ordinarias, que es el fin para el que se crearon.

Impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en empresas ordinarias implica un compromiso de las propias empresas para permitir que la incorporación de profesionales con discapacidad se produzca con garantías. Este proceso exige, entre otras acciones, la formación en discapacidad y trato adecuado a la plantilla, la concienciación y sensibilización, a través de jornadas que den voz a personas con diferentes tipos de discapacidad (mental, intelectual, física, sensorial...), el voluntariado corporativo como herramienta para conectar a los trabajadores de la empresa con la discapacidad, etc.

Por otra parte, es reseñable que no más de una cuarta parte de las empresas españolas cumple con el 2% de contratación a personas con discapacidad exigido por la Ley General de las personas con discapacidad. La mayoría se acoge al certificado de excepcionalidad, con una validez de 3 años prorrogables, y el gran reto debe ser aprovechar este periodo y las medidas alternativas que de él se derivan para acometer iniciativas estratégicas que permitan llegar a ese 2% de contratación.

El proyecto #EmpleoParaTodos de la Fundación Adecco se dirige a promover la inclusión laboral de las personas más vulnerables (entre ellas, con discapacidad) de forma sostenible en el tiempo.

TENDENCIA 15. Redes sociales y medios de comunicación como altavoz

“Lo que no se comunica no existe”. Nunca una frase ha cobrado mayor sentido. La revolución digital acelerada por la pandemia desafía las estructuras empresariales y exige redefinir las estrategias de comunicación a nivel interno y externo. Los atributos de diversidad, equidad e inclusión vuelven a situarse en el centro de la comunicación de las empresas, que han de ser capaces de dar respuesta a las necesidades de todos sus grupos de interés de una forma ágil y personalizada. Empleados, clientes, proveedores, sociedad civil... todos deben sentirse escuchados y atendidos para que su experiencia con la marca sea positiva. Así, las empresas han de desarrollar sus campañas de branding según las nuevas necesidades de su público real y potencial, que hoy vienen determinadas por la digitalización y por el contexto de pandemia.

A nivel interno, las redes sociales son el canal con mayor potencial, mientras que la relación con los medios de comunicación cobra una importancia estratégica a nivel externo.

Escuchar a los grupos de interés en redes sociales, amplificar la comunicación de la responsabilidad social, trasladar mensajes útiles y adaptados a la situación actual y poner en valor la contribución empresarial a la hoy prioridad nacional (combatir la emergencia sanitaria, económica y social de la COVID-19) es imperativo para que la empresa conecte con todos los públicos y pueda superar esta crisis.

TENDENCIA 16. Búsqueda de alianzas

Si algo hemos aprendido de la pandemia es que solo unidos podremos superar los episodios de crisis y salir fortalecidos. Atravesamos una era de alianzas en la que las empresas habrán de buscar partners estratégicos, alineados con su misión, visión y valores, que impulsen acciones que tengan un efecto multiplicador en la empresa y en la sociedad. A menudo, las empresas encuentran obstáculos para iniciar sus estrategias de diversidad, equidad e inclusión. La búsqueda de entidades expertas en este ámbito es una solución para superar dichos frenos y optimizar estas políticas, convirtiéndolas en motor indiscutible de competitividad. En esta línea, la Fundación Adecco activó el pasado año el programa #EmergenciaPorElEmpleo, para ayudar a los hogares más afectados económicamente por la pandemia. Hasta la fecha, el programa ya cuenta con el apoyo de 29 entidades públicas y privadas y ha brindado apoyo a 1270 unidades familiares con economías domésticas gravemente dañadas por la Covid-19.

FUNDACIÓN CEOE

Borja Echeagaray

Director

@ presidencia@ceoporladiversidad.com

FUNDACIÓN ADECCO

Francisco Mesonero

Director General

@ presidencia@ceoporladiversidad.com

ALIANZA #CEOPorLaDiversidad

Secretaría técnica:

Marta Cantalapiedra

@ secretaria@ceoporladiversidad.com

T 919077082 / 917004920



Contacto