



Asociación
Española
de Compliance

Grupos de trabajo de ASCOM



Compliance y Diversidad

Definición, marco normativo
y buenas prácticas en
materia de diversidad.

Septiembre
2019

www.asociacioncompliance.com

Definición, marco normativo y buenas prácticas en materia de diversidad

I. Presentación general y propósito del documento

Hablar de diversidad en un foro como este implica entender que, por propia naturaleza, las personas somos distintas, no solo en aspectos externos, como es la edad, la raza, el sexo...sino también en nuestra forma de pensar, en nuestras creencias y valores, en aspectos culturales....

Por lo tanto, hablar de diversidad implica entender a las personas en su singularidad, aunque pueda resultar contradictorio.

La diversidad consiste en no eliminar las distintas formas de ser, pensar y actuar para conseguir una homogeneidad, sino aprovechar al máximo lo beneficioso que nos puede aportar cada forma de ser, y las empresas tienen que crear los medios para gestionar esta diversidad en sus equipos. La diversidad impulsa la innovación.

Las empresas se obligan así a pensar en global, para después particularizar los procesos.

Cuando hablamos de diversidad, erróneamente lo asimilamos a igualdad o género. De hecho, algunas políticas de diversidad que hemos tenido ocasión de leer, únicamente se refieren a las políticas de igualdad

y el acceso de las mujeres a los puestos de alta dirección. Lo cual no es erróneo, pero tampoco es el único aspecto a tener en cuenta al elaborar políticas de diversidad.

Otro factor que hemos detectado es que la gestión de la diversidad se atribuye al departamento de recursos humanos, cuando en realidad debería tratarse de un modo transversal para que forme parte de las decisiones estratégicas de la organización. En este sentido sería conveniente la participación de la función de Compliance como garante de esta transversalidad

Por lo tanto, nuestro reto como grupo de trabajo va a ser establecer parámetros de actuación que sean útiles para las empresas y los Compliance Officer en la gestión de la diversidad, bajo dos puntos de vista: el marco normativo, y normas voluntarias de adscripción por parte de las organizaciones.

II. Concepto/definición Compliance de diversidad

Entendemos por Compliance de Diversidad el *“Diseño, implantación y monitorización de la normativa y políticas internas que deben cumplir las entidades y organizaciones con objetivo de impulsar, prevenir y garantizar prácticas de negocio y estructuras organizativas que fomenten la igualdad de oportunidades e inclusión de los grupos de interés, bajo las premisas de ética, equidad y legalidad”*

III. Marco normativo aplicable



Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas:

- **Artículo 1.-** “*todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos*”.

- **Artículo 2.-** que “*toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.*”

- **Artículo 7.-** “*Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.*”

- **Artículo 16.1 .-** “*Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia; y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.*”

III.1. Género

Objetivos de Desarrollo Sostenible.- Agenda 2030.-

- **Objetivo 5.** Lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y a las niñas.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).

- **Título III;** artículos 20,21,22 y 23.

Tratado de Ámsterdam (1997)

- **Artículo 141;** establece el principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que

realizan el mismo trabajo, prohibiendo así la discriminación salarial por razón de sexo.

El trabajo de la UE en materia de igualdad de género se articula en función de las prioridades de la Comisión y de los compromisos de las instituciones comunitarias y los estados miembros. Los principales textos de referencia en el momento actual son:

- **Declaración de la Comisión Europea con motivo del día Internacional de la Mujer 2010.**

“En los últimos años Europa ha realizado grandes cambios con respecto a la igualdad de mujeres y hombres, sin embargo, siguen existiendo problemas que quebrantan una auténtica igualdad. Es por ello por lo que mediante esta carta se intenta reforzar las políticas y medidas utilizadas en favor de una igualdad real entre mujeres y hombres, sustentándose en una serie de principios cruciales para dicha misión:

- IGUAL INDEPENDENCIA ECONÓMICA
- SALARIO IGUAL A TRABAJO IGUAL Y TRABAJO DE IGUAL VALOR
- IGUALDAD EN LA TOMA DE DECISIONES
- DIGNIDAD, INTEGRIDAD Y FIN DE LA VIOLENCIA SEXISTA
- IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES MÁS ALLÁ DE LA UNIÓN.

- **Consejo de Europa. Estrategia de Igualdad de Género (2018-2023)**

“Las mujeres especialmente, pero también los hombres, sufren discriminación por varios de los motivos que enumera el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y que se amplían en la jurisprudencia asociada del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Deben tenerse en cuenta todas las formas de discriminación y de identidad, de tal manera que tanto las políticas de igualdad de género como las “políticas genéricas” surtan pleno efecto para todos: mujeres y hombres, y niñas y niños en su diversidad. Los objetivos estratégicos en los que se basa son los siguientes:

- Prevenir y luchar contra los estereotipos de género y el sexismo.
- Prevenir y luchar contra la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica.
- Garantizar el acceso igualitario de las mujeres a la justicia.
- Conseguir una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones tanto políticas como públicas.
- Proteger los derechos de las mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.
- Lograr la transversalización de género en todas las políticas y medidas.

- **Plataforma de Acción de Beijing (1995).**

Esta acción se centra en promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de todos, desarrollando una serie de medidas las cuales promover. Se busca potenciar el papel de la mujer en todas las esferas de su vida.

Directivas:

- **Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.**

Pretende aplicar el principio de igualdad de trato en materia de seguridad social, en riesgos de enfermedad, de invalidez, de vejez, de accidentes de trabajo, de enfermedad profesional y de paro, así como en las disposiciones relativas a la ayuda social en la medida en que estén destinadas a completar los regímenes anteriormente mencionados o a suplirlos.

- **Directiva Del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.**

La discriminación entre hombres y mujeres se hace especialmente palpable en el sector de acceso a bienes y servicios y su suministro. Es por ello que se necesita de esta directiva para eliminar dicha discriminación, ya sea directa como indirecta. La prohibición de la discriminación deberá aplicarse a las personas que presten bienes y servicios disponibles para el público y que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar, y a las transacciones que se efectúen en dicho contexto. No se aplicará al contenido de los medios de comunicación ni de la publicidad, ni a la enseñanza pública o privada.

- **Directiva 2006/54/CE Del Parlamento Europeo Y Del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).**

La presente Directiva contiene regulación para evitar la discriminación entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y los regímenes profesionales de seguridad social. Garantizar la igualdad de trato al empleo y a la formación es fundamental a la hora de aplicar el principio de igualdad de trato.

- **Directiva 2010/41/UE Del Parlamento Europeo Y Del Consejo de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.**

La aplicación del principio de igualdad de trato en este contexto significa que no debe haber ningún tipo de discriminación por razón de sexo, por ejemplo, en relación con la creación, el equipamiento o la ampliación de una empresa o con el inicio o la ampliación de cualquier otra forma de actividad autónoma.

Convenios de la OIT

- Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración
- Convenio nº 111 sobre no discriminación en el empleo
- Convenio nº 156 sobre la igualdad de oportunidades

Legislación estatal

Constitución Española de 1978

- **Artículo 1.1.** España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.
- **Artículo 9.2:** Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- **Artículo 14:** Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- **Artículo 4.2 c) ET:** En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: ... A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
- **Artículo 24.2 ET:** Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.
- **Artículo 28 ET:** El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Código de Comercio.

- Las empresas están obligadas a incluir, dentro del estado de información no financiera consolidado, la información para comprender el impacto de la actividad respecto al respeto de los derechos humanos, así como relativa al personal, incluidas

las medidas adoptadas para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. (en su redacción dada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre)

Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas.

- Recomendación 14.- Que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de Administración

Ley de Sociedades de capital.

- El Consejo de administración deberá velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos.
- Asimismo, las sociedades deberán informar si se facilitó información a los accionistas sobre los criterios y los objetivos de diversidad con ocasión de la elección o renovación de los miembros del consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas constituidas en su seno.
- Las entidades pequeñas y medianas, de acuerdo con la definición contenida en la legislación de auditoría de cuentas, únicamente estarán obligadas a proporcionar información sobre las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado en materia de género.

Legislación autonómica

En las diversas comunidades autónomas de España, se desarrollan leyes para la igualdad entre hombres y mujeres, las cuales pretenden dar respuesta al objetivo de garantizar la aplicación práctica y efectiva de ese derecho a la igualdad en todos los ámbitos de la vida.

La desigualdad hoy en día es un hecho indiscutible; la igualdad plena y efectiva es todavía una tarea pendiente, por lo que este tipo de normativa es de especial importancia y necesaria si lo que queremos es combatir todas las manifestaciones directas o indirectas de discriminación, y conseguir una igualdad de trato.

La violencia de género es una de las formas más graves en la que se exterioriza la discriminación a las mujeres derivada por la desigualdad que existe entre hombres y mujeres, es por eso por lo que muchas comunidades contienen normativa específica al respecto.

Todo ello aporta un enriquecimiento de la propia sociedad española, lo que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Andalucía:

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Aragón:

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a la Mujeres Víctimas de violencia en Aragón.

Asturias:

Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

Islas Baleares:

Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.

Canarias:

Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Cantabria:

Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas.

Castilla la Mancha:

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

Castilla León:

Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.

Cataluña:

Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Comunidad de Madrid:

Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

Comunidad Valenciana:

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Extremadura:

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

Galicia:

Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.

La Rioja:

Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja.

Murcia:

Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

Navarra:

Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.

País Vasco:

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

III.2. Discapacidad

- Constitución Española, el artículo 9 y 14
- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden social, R. D. Ley 5/2000 y sus actualizaciones.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Código Penal, Leyes Orgánicas 10/1995 y 1/2015.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Instrucción 2/ 2006 de 15 de marzo sobre el fiscal y la protección del derecho al honor, intimidad, y propia imagen de los discapacitados y menores.
- Convenio OIT 159 sobre readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad.

III.3. Orientación sexual

Datos interesantes

23 países (sobre todo en América y Europa) reconocen el matrimonio entre personas del mismo sexo.

71 países (sobre todo en Asia y África) tienen leyes que penalizan la homosexualidad

13 países prevén la pena de muerte para estas conductas (en general donde aplica la ley islámica)

¿Cuál es el objetivo por el que tener normativa sobre LGBT?

- Derogar las leyes que tipifican como delito las relaciones sexuales consentidas entre personas del mismo sexo (**despenalización de la homosexualidad**).
- Reconocimiento gubernamental de las relaciones entre personas del mismo sexo (**como el matrimonio entre personas del mismo sexo o uniones similares**).
- Permitir la **adopción homoparental**.
- Reconocimiento de la **familia homoparental**.
- **Leyes contra la discriminación**.
- Legislación contra el **acoso escolar** y de no discriminación para proteger a niños y estudiantes LGBT.
- Prohibir las “**terapias reparadoras o de conversión**” que intentan cambiar o reprimir la orientación sexual y la identidad de género de una persona, en particular en menores de edad.
- Legislación contra delitos de odio y el discurso de odio que proporcionen sanciones penales por la violencia y la incitación a la discriminación motivada por prejuicios contra personas LGBT.
- Acceso igualitario a las técnicas de reproducción asistida.
- Reconocer la **autodeterminación del género** a las personas transgénero, para acceder a la modificación legal de su identidad (nombre y sexo registral) en documentos oficiales.
- Acceso a la **cirugía de reasignación de sexo y terapia de sustitución hormonal**.
- Reconocimiento legal y adaptación en documentos oficiales del género reasignado a personas transexuales.

1. Normativa europea e internacional

- Resoluciones del Parlamento Europeo:
 - ✓ 8 de febrero 1994
 - ✓ 18 de enero de 2006
 - ✓ 24 de mayo de 2012
 - ✓ 4 de febrero de 2014: Hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual y de identidad de género.

- Directiva 200/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Resolución 17/19 de 2011 del Consejo de Derechos Humanos, sobre «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género»

2. Normativa nacional

- Ley 62/2003 insiste en el principio de igualdad sin discriminación por razón, entre otros, de orientación sexual
- Ley 13/2005 reconoce el derecho a contraer matrimonio también entre personas del mismo sexo, modificación del Código Civil que el Tribunal Constitucional ratificó en 2012. Con dicha ley, además, España pasó a ser el primer país en igualar totalmente los derechos de las parejas heterosexuales y homosexuales en lo relativo a adopción y matrimonio.
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- Proyecto Ley de Igualdad LGTBI (un año atascada en la Comisión de Igualdad del Congreso):
 - ✓ Combatir los ataques discriminatorios, no solo por medio de medidas de protección a las víctimas sino por un **cambio cultural** en la sociedad.
 - ✓ Eliminar el requisito del matrimonio homoparental como condición para reconocer la maternidad.
 - ✓ Prohibir las terapias de reversión
- Proyecto de ley sobre la protección jurídica de las personas trans y libertad de identidad sexual

3. Normativa Comunidades Autónomas

- Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón. Publicada en el BOE 27/02/19

- También tienen normativa LGTBI las siguientes comunidades autónomas:
 - ✓ Andalucía
 - ✓ Cataluña
 - ✓ Comunidad Foral de Navarra
 - ✓ Comunidad de Madrid
 - ✓ Comunidad Valenciana
 - ✓ Extremadura
 - ✓ Galicia
 - ✓ Islas Baleares
 - ✓ Canarias
 - ✓ Murcia
 - ✓ País Vasco

¿Cómo ha afectado esta normativa a las empresas e instituciones?

¿Tienen nuevas obligaciones?

Por ahora, pocas en la práctica. Son más desde el punto de vista conceptual.

- La no discriminación
- Incluir en estadísticas estos colectivos
- Promover ambiente inclusivo y que no hace distinciones

IV. Proceso de reflexión y diálogo. Algunas mejores prácticas

Apriori, son muchas las acciones que se han llevado a cabo en empresas españolas:

- Se han creado multitud de observatorios contra la discriminación por orientación sexual, expresión o igualdad de género.
- Han incluido en los códigos de conducta la no discriminación de los candidatos y empleados por razón de sexo, orientación sexual, discapacidad, etc.
- Han incluido la gestión de la diversidad como un área estratégica de la compañía y de su cultura y no solo como fuente de gestión del talento.
- Cada vez son más las Políticas de Igualdad que incluyen una mención especial a la orientación sexual y la gestión de la diversidad.
- Poco a poco se invierte más en formación y capacitación para crear una “Cultura de empresa inclusiva”

- Se crean redes empresariales para fomentar y asegurar un clima de integración de todos los empleados en todos los niveles de la compañía independientemente de su orientación sexual, identidad y expresión de género.

Igualmente, la Fundación SERES ha elaborado una hoja de ruta para crear un ambiente diverso e inclusivo y cómo lograr un ambiente laboral de confianza que permita la expresión de los empleados en su plena diversidad.

Hablar del **techo de cristal** es hablar de la discriminación por razón de género, y quizá este, junto con la discapacidad, es el aspecto más visible y en el que suelen centrarse las empresas. Por ello es importante que se tenga en cuenta otro tipo de discriminación no tan visible.

La **orientación sexual** forma parte de la diversidad invisible que no es a priori identificable y que, por tanto, requiere de la expresión y manifestación por parte del sujeto para ser identificada y para ello, el sujeto necesita confianza en el ambiente y entorno.

Hoja de ruta para la implementación de un ecosistema que promueva la diversidad

1. Proceso de reflexión y diálogo

- **Definición de la postura interna y creación de un ecosistema de confianza**

IBM: “*Lo que ayuda a normalizar este ambiente es tener una política que te refrende*”

Grupo Quirón Salud: “*Establecer políticas claras que permitan generar un ambiente de trabajo que realmente asegure la libertad de los empleados para expresar su orientación sexual*”.

- **Comunicación y compromiso con la postura interna promovida desde la alta dirección con manifestaciones públicas de apoyo y participación en eventos de apoyo a los diferentes colectivos.**

Banco Santander: con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de la mujer, el banco lanzó la campaña *Generación 81*, difundiendo un vídeo para visibilizar modelos de referencia femeninos, romper estereotipos de género, aportar formación financiera y promover la carrera profesional y el emprendimiento.

Liberty Seguros: con objeto de las paraolimpiadas de Rio 2016, lanzaron la campaña #sesalen para promover todo lo que los deportistas paraolímpicos representan y contribuyen a la integración de la discapacidad en el deporte.

Willis Tower Watson: Patrocina eventos LGBTQ+ como el Out & Equal, participa en los desfiles de Pride en todo el mundo como empresa y se financian viajes a los empleados para que asistan a las conferencias LGBTQ+.

- **Empoderar el proceso y si es posible, crear un comité de diversidad para alcanzar una comprensión más real de las necesidades internas.**

Vodafone: tiene como objetivo crear procesos operativos y transversales en el que intervengan múltiples actores de la compañía.

AXA: cuenta con un Comité de Diversidad formado por directores de las distintas áreas de la compañía y que se encargan de supervisar el cumplimiento del Plan de Diversidad.

Caixabank: ha lanzado un programa interno “Wengage” para impulsar la igualdad de género y reforzar el rol de las mujeres en la sociedad y empresas.

2. Desarrollo de un plan de acción: algunas mejores prácticas

- **Establecimiento de políticas de no discriminación y Recursos Humanos que garanticen y generen diversidad, dejando claros criterios de contratación y promoción con el fin de evitar sesgos inconscientes en estos procesos.**

Accenture: políticas y procedimientos “all gender/non gendered” de manera que tengan igualdad de beneficios sociales corporativos las parejas del mismo sexo o la ayuda para la transición de género en aquellos países donde no esté cubierto por los sistemas de salud nacionales.

Mapfre: dispone de una política de Diversidad e Igualdad de oportunidades que se basa en el respeto a la individualidad de la persona, reconocimiento de su heterogeneidad y eliminación de cualquier conducta excluyente.

- **Formación en diversidad e inclusión de manera que sepan gestionar de manera más efectiva situaciones personales o sociales en las que haya amenazas de discriminación.**

SAP: programa Focus on Insight que incluye un módulo y materiales como diversos vídeos con TED Talks y estudios del impacto económico de la inclusión

del colectivo LGTBI, así como una guía para discusión y reflexión para talleres de trabajo en grupo.

AXA: lanzamiento de píldoras informativas sobre lenguaje inclusivo “Cuida tu lenguaje, puede hacer daño aunque no te des cuenta”.

Vodafone: Becas para la inclusión de personas con discapacidad intelectual en la empresa, formando a tutores específicamente para conseguir la verdadera inclusión.

- **Role models y embajadores: Ejemplificar la confianza con empleados colectivo que representan que la empresa apuesta por la diversidad y mostrando su apoyo a los colectivos, comprometiéndose en la lucha por un entorno diverso e inclusivo.**

Amadeus: campaña de comunicación con un directivo senior que se convirtió en la imagen y voz del colectivo con su historia al “salir del armario” que sirvió de fuente de inspiración y apoyo.

Price Waterhouse Coopers: lanzó un programa “*Women to Watch*” cuyo principal objetivo es apoyar a mujeres directivas altamente preparadas que quieren dar el salto a los órganos de gobierno de las compañías.

- **Redes de empleados que proporcionen un espacio de encuentro seguro.**

Freshfields: en 2012 lanzó la red LGTB *Halo* con empleados de todo el mundo que se reúnen habitualmente tanto formal como informalmente y van dando feedback a la Dirección sobre la gestión de la diversidad.

Vodafone: tiene una sesiones de *Speed networking* entre mujeres para el apoyo y guía en el ámbito profesional a través de la experiencia.

Chubb: ha lanzado una campaña de *Aliados*, que son aquellos empleados comprometidos con la gestión de la diversidad e inclusión.

3. Medición del avance

- **Objetivos e indicadores**

Freshfields: monitorizando aquellos que acuden a los eventos, tanto en números como por regiones y geografías.

AXA: siendo el sponsor principal del primer informe sobre el colectivo LGTBI en el trabajo, apostando por ello por el análisis y datos experienciales.

Henkel: a través de la formación de mujeres, incrementar entre un 1% y 2% la participación de éstas en puestos intermedios y de responsabilidad.

- **Evaluación y mejora continua de los resultados obtenidos en busca de la excelencia en diversidad.**

Willis Towers Watson: participar en los rankings de primer nivel para así realizar un análisis e identificación de mejoras y promover el desarrollo continuo y de éxito.

V. Conclusiones. Las 5 claves para que las políticas de diversidad sean efectivas en la empresa

Tras el trabajo realizado por el grupo de trabajo hemos llegado a la conclusión de que las claves para que cualquier empresa pueda implantar políticas de diversidad realmente efectivas, son las siguientes:

1. COMPROMISO. - Debe existir un compromiso claro por parte de la alta dirección en llevar a cabo políticas de trabajo inclusivas que tengan en cuenta la diversidad de los equipos de trabajo, no solo desde la perspectiva de género, sino también generacional, cultural, sexual, y funcional.

Considerar la Diversidad en todas las políticas de recursos humanos, gestionando la misma de manera transversal, como base y principio de todas las decisiones que se tomen en este ámbito.

Un ejemplo de este compromiso lo vemos reforzado cuando la Dirección es capaz de aceptar la mentorización por parte de plantilla más joven que aporten una visión diferente al modo de gestionar los negocios y las tecnologías.

2. COMUNICACIÓN. - La organización debe ser abierta y transparente en este sentido. Está demostrado que el liderazgo eficiente es aquel que provoca el “efecto dominó”, arrastrando al resto del equipo a llevar a cabo conductas más éticas.

Promover y realizar actividades de apoyo a la diversidad y no discriminación, así como reflejar los resultados que se van obteniendo de la puesta en práctica

de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa es un buen ejemplo de comunicación.

La diversidad requiere de transparencia, reflejando el compromiso de la organización en sus actividades y sobre todo en la gestión de los recursos económicos y humanos para permitir una mayor acción social.

¡Contemos lo que hacemos en materia de diversidad! Pequeños gestos son capaces de provocar grandes cambios, tanto a nivel interno, como a nivel externo.

3. CONSULTA. - No todas las organizaciones son iguales, ni todos los equipos de trabajo tienen las mismas inquietudes. Por eso hablamos de diversidad.

Para que las políticas que llevemos a cabo sean efectivas y tengan el impacto que busquemos, es interesante consultar a los implicados. Una encuesta puede llevarnos a detectar aquellos aspectos en los que los equipos tienen mayor interés en trabajar, y, en consecuencia, nuestras acciones serán más efectivas.

4. OBSERVA y ESCUCHA. - La comunicación interna facilita que los integrantes de la organización conozcan los objetivos estratégicos en los que se está trabajando, y la comunicación externa provoca el efecto dominó al que hacíamos referencia antes. Alineado con la comunicación externa, un buen punto de apoyo es conocer en qué están trabajando otras organizaciones; aquí está permitido copiar buenas prácticas, siempre adaptadas a tu contexto y a las necesidades de tu organización.

Acudir a eventos relacionados en esta materia puede darnos grandes ideas.

5. TRABAJAR LOS SEGOS INCONSCIENTES. - Es normal tener creencias limitantes que nos impiden ver las relaciones de un modo más global. Ello nos lleva a actuar de un modo muy condicionado en las organizaciones. Por eso es muy importante trabajar en la eliminación de estos prejuicios.

Realizar acciones de sensibilización sobre los principios de la diversidad e igualdad de oportunidades incluyéndolos como valores y políticas de la empresa, difundiéndolos a su plantilla, clientes y proveedores, puede ayudarnos a ir reduciendo poco a poco esta brecha.

Por lo tanto, es importante:

Que exista un claro respeto a los derechos humanos elaborando e implantando normas de comportamiento ético, así como el desarrollo de medidas y procedimientos para prevenir la comisión de ilícitos, incluyendo el denominado canal ético o canal de denuncias, que permita la comunicación de cualquier incumplimiento o irregularidad que se detecte o la comisión de cualquier hecho contrario a estos principios.

Que se progrese en la construcción de una plantilla diversa, fomentando la integración de profesionales con perfiles diferentes, independientemente de su género, orientación sexual, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, o cualquier otra circunstancia personal o social.

Se promueva la inclusión, favoreciendo la integración efectiva, y evitando cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en la organización.

Se impulse la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia, y ocio, estableciendo mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la familiar y personal de toda la plantilla.

Participantes en el grupo de trabajo que ha elaborado este documento:

- Palmira Plaza
- Laura Mollá
- Juan Arrese



**Asociación
Española
de Compliance**