

La diversidad, una fuente de oportunidades

P Dadas las dimensiones de la compañía, la gestión de la diversidad se presenta como un factor estratégico y clave en el éxito de Henkel. La diversidad hace referencia a las diferentes culturas, etnias, religiones, formas de pensar o de vivir. Cada vez más, las compañías están integradas por personas con diferentes factores demográficos, sociales y culturales, habiendo dejado de existir plantillas integradas por personas con características homogéneas. En Henkel, compañía que opera internacionalmente y cuyos productos están presentes en más de 125 países y que, por lo tanto, tiene presencia en multitud de escenarios diferentes, la diversidad se presenta como un elemento imprescindible en la empresa y se entiende como una fuente de oportunidades absolutamente enriquecedoras. La diversidad desde la integración de los empleados es un aspecto fundamental puesto que lleva a la compañía a entender mejor las diferentes regiones en las que opera, a respetar sus costumbres, tradiciones y valores sociales. La diversidad, además, juega un papel relevante en una de las prioridades estratégicas -fortalecer al equipo global- definidas por el Grupo para alcanzar una cultura ganadora en 2012. La diversidad y la igualdad son elementos que se complementan el uno al otro. La igualdad está dentro de la diversidad, se entiende como el disfrute de iguales derechos y posibilidades que permitan la libertad de práctica y decisión, y conlleve de este modo la igualdad de oportunidades en las personas para desarrollar sus carreras profesionales al margen de sus orígenes demográficos, creencias, raza o sexo.

El 4 de noviembre Henkel Ibérica firmó el Charter de la Diversidad, formalizando su compromiso con la igualdad y la no-discriminación en el entorno laboral. La firma de dicho Charter es voluntaria para las empresas e instituciones y supone asumir un decálogo de buenas prácticas a favor de la igualdad en la diversidad como principio básico. Francesc Beltrán, vicepresidente de RR.HH. de Henkel Ibérica y Latinoamérica, firmó el Charter a la Diversidad en el acto celebrado en Barcelo-



Francesc Beltrán firmando el Charter de la Diversidad

na que estuvo presidido por Mar Serna, Consellera del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, María del Carmen Navarro, directora general contra la Discriminación del Ministerio de Igualdad, y Myrtha B. Casanova, presidenta de la Fundación para la Diversidad.

Ese mismo día más de 50 empresas se adhirieron a esta iniciativa a favor de la igualdad, compañías como Banesto, Coca-Cola o Novartis entre otras, suscribieron el Charter de la Diversidad respaldando con su compromiso el decálogo establecido. El Charter de la Diversidad ha surgido como resultado de la directiva adquirida por la Unión Europea en el año 2000 sobre igualdad y no-discriminación.

Diversidad en Henkel Ibérica

Edades	Hombres	Mujeres	Total
<25 Años	7	4	11
25-30 Años	52	14	66
31-35 Años	62	57	119
36-45 Años	102	66	168
46-55 Años	279	123	402
>55 Años	276	99	375
Total	778	363	1141

Fuente: Henkel Ibérica, S.A. Diciembre 2009

Charter de la Diversidad

- 1. Sensibilizar:** los principios de igualdad de trato y de respeto a la diversidad deben estar incluidos en los valores de la empresa y ser difundidos entre su personal.
- 2. Avanzar en la construcción de una plantilla diversa:** la empresa debe fomentar la integración de personas independientemente de su nacimiento, género, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, nacionalidad, religión, creencias, u opinión, edad, discapacidad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 3. Promover la inclusión:** la integración debe ser efectiva, evitándose toda discriminación en el trabajo.
- 4. 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 este ámbito.
- 5. Promover la conciliación de los tiempos de trabajo, familia y ocio:** las organizaciones deben establecer mecanismos que favorezcan la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal de todos los trabajadores.
- 6. Reconocer la diversidad de la sociedad en la que se insertan y de las personas con las que se relacionan y a las que se dirigen:** las organizaciones deben conocer el perfil de sus interlocutores, reconociendo que su diversidad también es una fuente de innovación y desarrollo.
- 7. Extender y comunicar el compromiso hacia el personal:** el compromiso que la organización adquiere al ser signataria del Charter de la Diversidad debe ser compartido a lo largo de toda la organización.
- 8. Extender y comunicar el compromiso a terceros, entidades, empresas proveedoras y clientes:** se les debe invitar a unirse a la comunidad de empresas que en España se adhieren al compromiso voluntario que promueve el Charter.
- 9. Extender y comunicar el compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos y demás agentes sociales.**
- 10. Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados que se van obteniendo de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa.**