



Justitie  
Spravedlnost  
Правосъдие  
Justicia Δικαιοσύνη Giustizia  
Ceartas Justice **Gustizzja**  
Pravosodje Öigusküsimused  
Justiz Oikeusasiat Tieslietas Igazság  
Rättsliga frågor Teisingumas **Justiça**  
Spravodlivost Sprawiedliwość  
Retlige anliggender Justitje

**Justice**

DESCUBRIR LOS BENEFICIOS EMPRESARIALES CON LOS CHARTER  
DE LA DIVERSIDAD EUROPEOS

Gestionar la diversidad en el trabajo

Ni la Comisión Europea ni ninguna persona que actúe en nombre de la Comisión es responsable del uso que se pueda hacer de la siguiente información.

Este folleto ha sido producido por la plataforma de intercambio de los Charter de la Diversidad y está patrocinado por la Comisión Europea bajo PROGRESS por el proyecto "Apoyo para las iniciativas voluntarias en la promoción de la gestión de la diversidad en el puesto de trabajo a través de la UE". El programa PROGRESS es un instrumento financiero que apoya el desarrollo y la coordinación de la política comunitaria en materia de empleo, inclusión y protección social, condiciones de trabajo, antidiscriminación e igualdad de género.

Derechos de autor de las imágenes:

Páginas 2, 5 y 11: Unión Europea/JPH Woodland

Páginas 8 y 12: Unión Europea/reporteros

Europe Direct es un servicio destinado a ayudarle  
a encontrar respuestas a sus preguntas sobre la Unión Europea.

Número de teléfono gratuito (\*):

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*): Algunas operadoras de telefonía móvil no autorizan el acceso a los números 00 800 o pueden facturar esas llamadas.

Podrá encontrar más información sobre la Unión Europea en Internet (<http://europa.eu>).

Los datos bibliográficos vienen indicados al final de esta publicación.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2012

ISBN: 978-92-79-23498-9

doi:10.2838/68752

© Unión Europea, 2012

Queda autorizada su reproducción siempre que se cite la fuente.

# Índice

|  |    |
|--|----|
| Introducción .....   | 3  |
| Conocimiento e innovación a través de la diversidad .....          | 3  |
| Gestión de la Diversidad y su negocio .....                        | 4  |
| Los Charter de la Diversidad .....                                 | 6  |
| Argumentos empresariales para la diversidad .....                  | 10 |
| Argumentos empresariales para las PYME .....                       | 12 |
| Encontrar a las personas correctas para el puesto de trabajo ..... | 13 |
| Quién es quién – Los Charter de la Diversidad en la UE .....       | 14 |
| Contactos de los Charter de la Diversidad .....                    | 16 |



# Introducción

Este folleto le ofrece una muestra de algunas de las estrategias de igualdad y diversidad que las empresas están implementando con el apoyo de los Charter de la Diversidad Europeos. El folleto ofrece información sobre los beneficios empresariales de la diversidad, las iniciativas de innovación, así como los servicios ofrecidos por los Charter de la Diversidad.

## Conocimiento e innovación a través de la diversidad

El conocimiento y la innovación, ahora más que nunca, son cruciales a la hora de asegurar una ventaja competitiva en una economía globalizada. La demografía europea está cambiando: la mayor inmigración, las tasas de natalidad más bajas, el envejecimiento de la población y una mano de obra en detrimento implican que las empresas tienen que ser inteligentes en cuanto a la contratación para encontrar personal con talento que cumpla con sus requisitos. Por eso es importante comenzar ahora a definir una estrategia de diversidad para mostrar los beneficios que una mano de obra diversa puede ofrecer para el futuro. Las empresas y los clientes se están volviendo más diversificados y exigentes, y requieren un cambio de estrategia en cuanto a la gestión del aprendizaje y el conocimiento. Un lugar de trabajo con diversidad representa un profundo cúmulo de conocimientos, capacidades, experiencias vitales, perspectivas y habilidades<sup>1</sup>.

Las investigaciones han demostrado que la innovación puede transformarse en ganancias. No importa el grado de cualificación de sus empleados, sin diversidad, lo más probable es que piensen de la misma forma y que busquen maneras similares para conseguir resultados. La innovación requiere una nueva perspectiva y una mano de obra plural, bien gestionada, puede hacer florecer la creatividad y encontrar soluciones empresariales dinámicas.

“El Deutsche Bank sabe que los equipos con diversidad son equipos inteligentes, que el éxito proviene de la visión de muchas perspectivas y que la diversidad es vital para ofrecer soluciones innovadoras para nuestros clientes”.

Herman-Josef Lamberti,  
Director de Recursos Humanos del Deutsche Bank

<sup>1</sup> Diversity and Innovation, a Business Opportunity For All – the European Community Programme for Employment and Social Solidarity (2007–2013).

# Gestión de la Diversidad y su negocio

Una Gestión de la Diversidad eficiente ha probado que puede producir beneficios significativos en cuanto a la contratación y a la retención de personal, la creatividad, la resolución de problemas y el compromiso con los clientes. No solo puede usted aumentar sus márgenes de beneficio a través de ahorros por eficiencia e innovación, sino que las personas que usted emplea también pueden beneficiarse, lo que da lugar a un mayor nivel de satisfacción respecto al trabajo y de lealtad del empleado<sup>2</sup>.

Una cultura corporativa incluyente ofrece acceso a nuevos mercados y maximiza el atractivo corporativo en el mercado laboral, atrayendo al talento y mejorando la imagen empresarial. Una Gestión de la Diversidad eficiente también protege a su compañía contra riesgos, permitiéndole recoger los beneficios empresariales de la diversidad mientras promueve, a su vez, la igualdad y se adhiere a la legislación nacional y europea en materia de igualdad. Gestionar la diversidad y promover la inclusión forman, cada vez más, parte de la agenda estratégica del mundo empresarial como respuesta a una sociedad cada día más diversificada, una mayor base de clientes, una estructura de mercado y un entorno empresarial global.

“TNT Express Austria ha observado un aumento continuo en los resultados de la compañía desde 1998, una mejora significativa en la calidad y una mayor satisfacción por parte de clientes y empleados. ¿Tendríamos tanto éxito si no hubiéramos usado la Gestión de la Diversidad? Quizás. ¿Resultaríamos tan atractivos para el mercado laboral? Ciertamente no”.

Erich Neuwirth,  
Director de Recursos Humanos de TNT Express Austria

<sup>2</sup> Monks, K. (2007) The Business Impact for Equality and Diversity. Dublin: The Equality Authority and the Centre for Partnership and Performance and O'Connell, P. and Russell, H. 2005. Equality at Work? Workplace Equality Policies, Flexible Working Arrangements and the Quality of Work. Dublin: The Equality Authority



# Los Charter de la Diversidad

Los Charter de la Diversidad son iniciativas voluntarias que ayudan a los negocios y a las instituciones públicas a abrir el potencial de la diversidad apoyando la consecución de ventajas empresariales para las empresas y conseguir un amplio beneficio para la sociedad en su conjunto. Las compañías signatarias de los Charter de la Diversidad se comprometen a desarrollar e implementar políticas para la diversidad firmando un compromiso para promover la diversidad y la igualdad de oportunidades en el puesto de trabajo, sin importar la raza o el origen étnico, la orientación sexual, el sexo, la edad, la discapacidad y/o la religión. Firmar un Charter de la Diversidad representa un valioso punto de partida para las empresas que deseen embarcarse en el viaje de la diversidad y también les ofrece un marco donde puedan desarrollar las políticas existentes. Estos Charter también buscan promover las investigaciones en curso y difundir la concienciación sobre asuntos relacionados con la diversidad, así como ofrecer capacitación y servicios de consultoría.

# Los Charter de la Diversidad – su historia hasta ahora

Desde 2005, se han establecido siete Charter de la Diversidad en Europa, ofreciendo apoyo y promocionando las mejores prácticas en la gestión de la diversidad a miles de empresas multinacionales líderes, PYME y organizaciones públicas. Esos Charter de la Diversidad han sido fundados sobre el principio de que la Gestión de la Diversidad, demostrado a través del respeto y el reconocimiento de la diversidad de los empleados, es un indicador clave del rendimiento para las empresas. Los Charter de la Diversidad operan a nivel nacional y están promocionados por un amplio espectro de organizaciones gubernamentales, privadas y públicas, y también ofrecen una “marca comercial” reconocida que simboliza el compromiso con los asuntos de la Gestión de la Diversidad.

# Charter de la Diversidad Europea Plataforma de Intercambio

La Comisión Europea anima a los empresarios a incluir la gestión de la diversidad con mayor firmeza en sus agendas estratégicas empresariales y ha apoyado actividades en toda la UE a través de numerosas acciones durante los últimos años. En 2010, los Charter de la Diversidad de toda Europa se unieron para crear una plataforma a nivel de la UE patrocinada por la Comisión Europea bajo el proyecto “Apoyo para las iniciativas voluntarias en la promoción de la gestión de la diversidad en el puesto de trabajo a través de la UE”. Esta plataforma se reúne tres veces al año para intercambiar ideas y mejores prácticas, y para ayudar a construir este movimiento en Europa. Los próximos Charter de la Diversidad en Europa recibirán el apoyo de la plataforma y están invitados a convertirse en miembros después de su lanzamiento oficial. El objetivo final es ampliar la plataforma a 27 miembros, uno en cada Estado miembro de la Unión Europea.





d & Gezin  
is konin  
le

- 2.
- 3.
4. Feedback directieco
5. Functierelevante pri
6. Goedkeuring proced
7. Gevolgen invoering  
Vlaamse Overheid  
E-recruitment



# Argumentos empresariales para la diversidad

La estrategia Europa 2020 muestra cómo la UE puede salir fortalecida de la crisis económica para convertirse en una economía inteligente, sostenible e inclusiva. La gestión de la diversidad es un elemento vital para conseguir resultados rápidos y duraderos en esta ambiciosa estrategia. Las empresas tienen que adaptar, cambiar, aceptar e integrar estratégicamente la gestión de la diversidad en sus negocios si quieren sobrevivir. La Comisión Europea ha llevado a cabo estudios paneuropeos y encuestas sobre los argumentos empresariales para la diversidad, los cuales demuestran que las compañías están haciendo progresos constantes hacia la implementación de las estrategias para la diversidad y la igualdad en el puesto de trabajo<sup>3</sup>.

## Destacado . . . Scandic Hotels

El grupo hotelero Scandic trabajó con el Charter de la Diversidad en Suecia sometiéndose a sí mismo a un desafío sobre la diversidad, identificar la solución y medir los resultados. Scandic quería atraer más clientes con discapacidades y contratar a un coordinador para la discapacidad que centrara su atención en atender a las necesidades de este tipo de clientes. El coordinador consultó con organizaciones de discapacitados, huéspedes del hotel y miembros del personal, y creó una lista de control con 93 puntos que pasó a ser el “Estándar de Accesibilidad Scandic”.

Las organizaciones de discapacitados fueron invitadas a hospedarse en hoteles Scandic y a realizar una valoración de sus experiencias y desafíos durante su estancia. Scandic trabajó

para eliminar barreras en todos sus hoteles e invirtió en formación de capacitación para la diversidad para todos los miembros del equipo. En tan solo un año, aumentaron las estancias en el hotel en 15.000 noches y se consiguieron contratos con 100 empresas.

“La visión de Scandic es estar ahí para los huéspedes concienciados y, a su vez, trabajar para conseguir un mundo mejor. Esta es una responsabilidad que requiere sensibilidad y una forma de trabajo concienciada para con la diversidad”.

Inger Mattsson, Gerente de Negocios Sostenibles, Scandic

<sup>3</sup> Brett, S. 2006. “Reward and Diversity – Making fair pay add up to business advantage – Executive Briefing”. Londres: Chartered Institute of Personnel and Development. Argumentos Empresariales para la Diversidad: las Buenas Prácticas en el puesto de trabajo revelaron que las empresas estaban comprometidas con la Gestión de la Diversidad por algo más que meras razones éticas o legales. De las 800 compañías encuestadas, alrededor de 400 informaron que ya contaban con políticas o estrategias para la diversidad y un 83% de estas afirmó que sus iniciativas para la diversidad tuvieron un efecto positivo en los resultados de sus empresas. Un 26% identificó la “gran innovación” como una ventaja crucial de las políticas y prácticas para la diversidad. Entre estas, se consideraron como fundamentales la mejora en el reclutamiento y la fidelización de los empleados, una imagen y reputación corporativa mejorada, grandes niveles de innovación y mejores oportunidades de marketing.

# Argumentos empresariales para las PYME

Las Pequeñas y Medianas Empresas (PYME) están definidas a nivel europeo como empresas que emplean a menos de 250 personas. Existen unos 23 millones de PYME en Europa, lo que las convierte en un 99% de todas las empresas europeas, representando alrededor de 75 millones de puestos de trabajo. La Gestión de la Diversidad es esencial para las PYME a la hora de atraer clientes y asegurar contratos, especialmente a la hora de tratar con grandes compañías que cuentan con políticas para la diversidad para distribuidores. Apoyar a todos los miembros del equipo de una PYME para que operen con sensibilidad en cuanto a la diversidad y para que incluyan tantos aspectos de las aptitudes de los empleados como sea posible, mejorará el ambiente de trabajo de una PYME y optimizará los recursos limitados.

## Destacado ... Batisol Plus

Batisol es una compañía francesa dedicada al alicatado y al revestimiento de suelos que emplea a 42 personas. La empresa tuvo dificultades a la hora de reclutar trabajadores locales y deseaba activamente contar con una mano de obra más diversa. Batisol se puso en contacto con la agencia de empleo en un intento por reclutar más mujeres y gente joven de las zonas deprimidas. A tenor de las quejas de que los nuevos trabajadores no se tomaban en serio su trabajo y de que llegaban tarde a trabajar, el director de la compañía, Michel Droin, comenzó a sospechar que los problemas (si es que realmente existían) derivaban de la discriminación. Para solucionarlo, cada miembro del personal, incluidos todos los trabajadores temporales, recibieron un día entero de capacitación para la diversidad y aprendieron acerca de la

“La diversidad es buena para nuestra imagen. Esto demuestra que podemos avanzar y que se nos percibe como una empresa muy dinámica. Esto nos ha ayudado a asegurarnos nuevos clientes y una contratación pública.”

Françoise Garbet, Asistente Ejecutivo de Batisol Plus

fuerza de los estereotipos y de los beneficios de la diversidad. Esta acción lanzó una señal clara a los trabajadores haciéndoles comprender que este asunto era una prioridad para la empresa. Sorprendentemente, los problemas se resolvieron rápidamente, los empleados fueron capaces de trabajar de forma eficiente e independiente y estuvieron más motivados. Un resultado inesperado, a la vez que feliz, fueron las nuevas amistades que surgieron entre trabajadores con orígenes muy distintos.





# Encontrar a las personas correctas para el puesto de trabajo

Los estudios demuestran<sup>4</sup> que atraer y fidelizar trabajadores de alta calidad, con orígenes diversos, puede aportar beneficios empresariales tangibles. Participar en un Charter de la Diversidad puede representar una manera rentable de mejorar la gestión de recursos humanos, ofreciendo herramientas gratuitas, recursos de capacitación, redes de contactos, tutorías y oportunidades de asociación a los miembros del personal, incrementando la capacitación y la base de conocimientos en su empresa.

## Destacado ... McDonald's

“En McDonald's Alemania, vivimos la diversidad de forma literal – 62.000 personas de 128 países trabajan para nosotros. Creemos que la diversidad depende de la igualdad de oportunidades y ofrecemos a todos nuestros empleados múltiples ocasiones para seguir desarrollando sus carreras. En 2007, establecimos asociaciones con escuelas comunitarias en toda Alemania, las así llamadas 'Crew College'. Esto posibilita a nuestros empleados participar en diferentes cursos de capacitación de su elección, donde pueden mejorar desde sus capacidades lingüísticas hasta sus conocimientos en informática. Gracias a los programas de gestión de aptitudes y a un acercamiento igualitario a la promoción, subir posiciones en la escala corporativa se puede convertir en realidad para, literalmente, cualquier tipo de empleado”.

Wolfgang Goebel, Presidente Ejecutivo Senior, Recursos Humanos,  
McDonald's Alemania es miembro fundador y presidente de la junta del Charta der Vielfalt,  
el Charter de la Diversidad en Alemania.

“Creemos que la competencia de la diversidad es cada vez más importante para el éxito económico y vital a la hora de ofrecer a las PYME conjuntos de habilidades clave”.

Monika Haider, Directora General, Equalizent

<sup>4</sup> Brett, S. 2006. "Reward and Diversity – Making fair pay add up to business advantage – Executive Briefing. Londres: Chartered Institute of Personnel and Development. Monks, K. (2007) The Business Impact for Equality and Diversity Dublin: The Equality Authority and the Centre for Partnership and Performance and O'Connell, P. and Russell, H. 2005. Equality at Work? Workplace Equality Policies, Flexible Working Arrangements and the Quality of Work. Dublin: The Equality Authority.

# Quién es quién – Los Charter de la Diversidad en la UE

## Austria

El Charter de la Diversidad austriaco fue lanzado en noviembre de 2010 como una iniciativa de la Cámara Federal de Economía, la Cámara de Economía de Viena y la consultoría sobre diversidad Pauser & Wondrak. El charter cubre todos los ámbitos de la discriminación, como por el sexo, la edad, el origen étnico, el color de la piel, la discapacidad, la orientación sexual, la religión y los valores. Con su firma, empresas, organizaciones y entidades públicas expresan formalmente su aprecio y respeto por la diversidad. Ellos se comprometen a cumplir con las medidas para promocionar la diversidad de forma interna y externa.

[www.charta-der-vielfalt.at](http://www.charta-der-vielfalt.at)



## Región de Bruselas capital

Cada región en Bélgica tiene su propia iniciativa para promover la diversidad dentro de las empresas. El Charter de la Diversidad de la Región de Bruselas capital fue establecido el 19 de diciembre de 2005 por el Ministro de Trabajo y Economía, Benoît Cerexhe, en colaboración con la Unión de Empresas de Bruselas (UEB). El texto del Charter desarrolla compromisos generales y anima a las compañías a participar activamente tomando parte en un "Plan para la Diversidad" de dos años. Una vez completado su Plan para la Diversidad y basándose en una evaluación positiva, las empresas reciben la etiqueta de la Diversidad para su uso en comunicaciones externas, la cual es válida por dos años.

[www.diversite.irisnet.be](http://www.diversite.irisnet.be)



## Francia

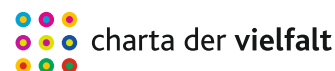
El Charter de la Diversidad francés, lanzado el 22 de octubre de 2004, fue el primer documento de este tipo que se estableció en Europa, allanando el camino a muchas más iniciativas de este tipo. El Charter recibe el apoyo de las principales organizaciones empresariales, redes de trabajo corporativas y agencias gubernamentales, y se centra en fomentar la concienciación entre las PYME y las microempresas. Los iniciadores de este Charter son Claude Bébéar, Presidente del Consejo de Administración de AXA y Presidente del Montaigne Institute y Yazid Sabeg, Presidente del Consejo Administrativo de SSII.

[www.charte-diversite.com](http://www.charte-diversite.com)



## Alemania

El Charter de la Diversidad alemán (Charta der Vielfalt) fue lanzado el 1 de diciembre de 2006 para promover la diversidad en el puesto de trabajo en los siguientes ámbitos: sexo, nacionalidad y origen étnico, religión, filosofía, capacidades físicas, edad, orientación e identidad sexual. Maria Böhmer, Ministra alemana para la Inmigración, los Refugiados y la Integración, apoya la iniciativa y la Canciller





alemana, Angela Merkel, es la presidenta honorífica. Los signatarios originales incluyen a Daimler, Deutsche Bank, BP y la Deutsche Telekom. El Charter se convirtió en una asociación público-privada en septiembre de 2010 compuesta por miembros de 13 grandes compañías y por el Gobierno alemán. [www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)

## Italia

El Charter para la Igualdad de Oportunidades y la Igualdad en el Trabajo se lanzó el 5 de octubre de 2009 bajo la iniciativa de Fondazione Sodalitas con apoyo activo de la Consejería Nacional de Igualdad, Cosigliera Nazionale di Parità. El Comité de Dirección reúne a otras redes de negocios orientadas éticamente – Familia/AIDAF, Femenina/AIDDA, Cristiana/UCID y Corporativa/Impronta Etica. Recibe el apoyo de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, Maurizio Sacconi y de Igualdad, Mara Carfagna. [www.cartapariopportunita.it](http://www.cartapariopportunita.it)



## Polonia

El Charter de la Diversidad de Polonia se puso en marcha en febrero de 2012 por parte del Foro Empresarial Responsable en colaboración con el Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato y la Oficina del Defensor de Derechos Humanos polaco. Hasta el momento, 14 empresas han firmado el Charter de Polonia: Aviva, British American Tobacco Polska, Danone, Deloitte Polska, Grupa Orbis, Grupa TP, Grupa Żywiec, Kompania Piwowarska, L'Oreal Polska, Nutricia, Provident Polska S.A, PwC, Totalizator Sportowy sp. z o.o. y Unilever. Estas empresas dan empleo a casi 50.000 personas en total. [www.kartaroznorodnosci.pl](http://www.kartaroznorodnosci.pl)



## España

El Charter de la Diversidad español, lanzado el 17 de marzo de 2009, fue establecido por el Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad en Madrid, con el apoyo del Ministro de Igualdad. El Charter aspira a fomentar la Gestión de la Diversidad y las prácticas de inclusión en empresas y organizaciones españolas de todos los tamaños y sectores como una estrategia para mejorar la eficiencia y la competitividad. Los iniciadores de este Charter son Myrtha Casanova, Fundadora del Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad, y la Fundación Alares. [www.fundaciondiversidad.org](http://www.fundaciondiversidad.org)



## Suecia

El Charter de la Diversidad sueco fue lanzado el 2 de diciembre de 2010 por diez fundadores – Volvo Cars, Novartis, L'Oreal, Skanska, Axfood, A-Search, Sodexo, Scandic, Lectia y Managing Diversity. Al firmar el Charter de la Diversidad sueco, las compañías se comprometen a llevar a cabo un desafío personalizado de diversidad que aspira a evolucionar las estrategias de organización para la diversidad de la empresa. Este reto es único para cada compañía y puede incluir todas las áreas dentro del área de la diversidad, pero aún más importante, debe representar un desafío real para la compañía con el fin de que pueda dar un paso adelante hacia sus objetivos de diversidad. [www.diversitycharter.se](http://www.diversitycharter.se)



# Datos y detalles de contactos de los Charter de la Diversidad

| País del Charter                  | Austria   | Bruselas  | Francia  | Alemania  | Italia  | Polonia  | España   | Suecia   |
|-----------------------------------|---|---|--|---|---|--|--|--|
| <b>Nombre del Charter</b>         | Charta der Vielfalt   | Charte de la Diversité dans l'Entreprise – Charter voor Diversiteit in de Onderneming | Charte de la diversité   | Charta der Vielfalt   | Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro                            | Karta Różnorodności  | Fundación para la diversidad   | Diversity Charter in Sweden  |
| <b>Dirección web</b>              | www.charta-der-vielfalt.at  | www.diversite.irisnet.be<br>www.diversiteit.irisnet.be                                | www.charte-diversite.com<br>www.diversity-charter.com  | www.charta-der-vielfalt.de  | www.cartapari-opportunita.it  | www.kartaroz-norodnosci.pl   | www.fundacion-diversidad.org   | www.diversity-charter.se   |
| <b>Correo electrónico</b>         | office@charta-der-vielfalt.at   | cellulediversité@actiris.be<br>celdiversiteit@actiris.be                              | No aplicable   | info@charta-der-vielfalt.de   | info@cartapari-opportunita.it   | kontakt@kartaroznorodnosci.pl  | fundaciondiversidad@fundaciondiversidad.org  | info@diversity-charter.se  |
| <b>Fecha de lanzamiento</b>       | 26/11/2010  | 19/12/2005  | 22/10/2004   | 01/12/2006  | 05/10/2009  | 14/02/2012   | 17/03/2009   | 12/02/2010   |
| <b>Organizaciones asociadas</b>   | Iniciado por la Cámara Federal de Economía austriaca, la Cámara de Economía de Viena y por Pauser & Wondrak Diversity Consulting GmbH                   | Estructura pública Pacto Territorial para el Empleo en Bruselas                       | IMS-Entreprendre pour la Cité, asociación sin ánimo de lucro                                 | Patrocinado e iniciado por empresas multinacionales y apoyado por el Ministerio de Inmigración  | Comité Directivo: asociación pública-privada. Secretaría de la Fondazione Sodalitas | Foro Empresarial Responsable   | Fundación para la Diversidad, asociación sin ánimo de lucro  | Asociación sin ánimo de lucro, patrocinada e iniciada por Skanska, VolvoCars, Scandic, Axfood, Sodexo, Novartis, A-Search, Managing Diversity and Lectia   |
| <b>Relaciones gubernamentales</b> | La Cámara Federal de Economía y la Cámara de Economía de Viena son los socios principales de este proyecto  | Lanzado por el Ministro de Empleo de Bruselas   | Recibe el apoyo de varios ministerios y de la Secretaría de Estado                           | Formado por una asociación pública-privada, la Canciller A. Merkel es la presidenta honorífica y el Secretario de Estado es el patrocinador | Recibe el apoyo de los Ministros de Empleo e Igualdad                               | Plenipotenciario del Gobierno para la Igualdad de Trato y Defensor de Derechos Humanos.  | Recibe el apoyo del Ministerio de Igualdad   | No aplicable   |
| <b>Actividades principales</b>    | Incrementar la concienciación sobre los amplios beneficios de la diversidad, discursos entre grupos de presión, nuevas redes de trabajo y cooperaciones | Se centra en las iniciativas sobre la diversidad y el servicio de consultoría         | Eventos y despliegue regional, herramientas y orientación sobre los proveedores de servicios | Colaborar con los actores de la diversidad; educación sobre la Gestión de la Diversidad; promoción de la iniciativa de los Charter          | Eventos y despliegue regional, desarrollo de herramientas                           | Promover la gestión de la diversidad en Polonia, la creación de herramientas y la orientación para empresas, instituciones y organizaciones a la hora de implementar la gestión de la diversidad en el puesto de trabajo. Organización de eventos y programas de educación para los signatarios. | Eventos y despliegue regional, en respuesta a asuntos específicos y orientación sobre los proveedores de servicios | Construir una red sólida para el intercambio de experiencias dentro de la diversidad y la inclusión, eventos para la orientación y la inspiración, orientación sobre desafíos en la diversidad, desarrollo de herramientas |

## Comisión Europea

Descubrir los beneficios empresariales con los Charter de la Diversidad Europeos:  
Gestionar la diversidad en el trabajo

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea

2011 – 16 pp. – 21 × 21 cm

ISBN: 978-92-79-23498-9

doi:10.2838/68752

### Cómo obtener publicaciones de la UE

#### **Publicaciones gratuitas:**

- A través de la EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).
- En las representaciones o delegaciones de la Unión Europea. Puede obtener los detalles de contacto en Internet (<http://ec.europa.eu>) o enviando un fax a +352 2929-42758.

#### **Publicaciones de pago:**

- A través de la EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

#### **Suscripciones de pago (p. ej., publicaciones anuales del *Diario Oficial de la Unión Europea* e informes sobre los casos llevados ante la Corte de Justicia de la Unión Europea):**

- A través de los agentes de ventas de la Oficina de Publicaciones de la Unión Europea ([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_en.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm)).

Este folleto le ofrece una muestra de algunas de las estrategias de igualdad y diversidad que las compañías están implementando con el apoyo de los Charter de la Diversidad Europeos. Asimismo ofrece información sobre los beneficios empresariales de la diversidad, las iniciativas de innovación y de los servicios ofrecidos por los Charter de la Diversidad.

Más información sobre los Charter de la Diversidad:

[http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm)

DS-32-11-974-ES-C



Oficina de Publicaciones

ISBN 978-92-79-23498-9



9 789279 234989