

Charter de la Diversidad de

FUNDACION PREVENT

El incremento de las diversidades es el gran cambio social del siglo XXI. Hoy en día, ningún colectivo humano puede dar la espalda a evidencias como la consolidación de la mujer en el mercado de trabajo, el incremento de la población inmigrante, el mayor abanico de culturas, estilos de vida personal o las diferencias de orientación sexual. En este contexto, la dirección de personas en las organizaciones debe romper con la noción, subyacente en muchas prácticas tradicionales, de que la comunidad de personas que trabajan en la organización constituye una categoría homogénea, indiferenciada. Por el contrario, debemos asumir que las plantillas están compuestas por individuos muy diferentes en habilidades personales, así como en otros factores demográficos, culturales y sociales. Se hace más probable, por lo tanto, la interacción entre trabajadores con necesidades, actitudes, valores, motivaciones y potenciales de contribución muy diferentes.

Las empresas que voluntariamente son signatarias del Charter de la Diversidad de España asumen los siguientes principios básicos:

- 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 éste 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 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.

Firma Entidad

