

Capital Humano

- Conciliación y diversidad

Diversidad e inclusión: los pilares se construyen siempre «desde dentro»

Cid, Flor

Capital Humano, Nº 367, Sección Conciliación y diversidad / Tribuna, Septiembre 2021, **Wolters Kluwer**



Flor Cid

Directora de FlorCidComunicacion



El pasado mes de junio tuve el placer de organizar junto a Nationale-Nederlanden una mesa redonda *online* en materia de: «Diversidad e inclusión, una apuesta creciente en el sector asegurador, así como en la empresa y en la sociedad en su conjunto». Contó con la participación de **Rosario García Crespo**, Embajadora de Diversidad y responsable de RSC de Nationale-Nederlanden; **Marta Herraiz**, codirectora de REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI); **Sonia Río**, directora general de Fundación para la Diversidad; **Ángel Gutiérrez**, coordinador Operaciones Cliente/Distribución y Sponsor diversidad LGBT en AXA; y **Marta Granero**, responsable de Diversidad y Voluntariado Corporativo en MAPFRE.

Una de las grandes conclusiones que alcanzamos en dicho encuentro es el tremendo valor y la inmensa importancia que posee la comunicación interna para propiciar ambientes diversos e inclusivos en las compañías, sembrando y haciendo crecer esta indiscutible filosofía que debe regir en las organizaciones desde dentro, para después ser capaces de extrapolar dichos valores hacia el exterior. Sin lugar a dudas, el primer paso es trabajar la comunicación interna. Para la portavoz de REDI: *«Primero hay que hacer los deberes en casa y, después, cuando la empresa está preparada, llega el momento de salir al exterior. Este es el consejo que les damos a las empresas que forman parte de nuestra Red»*.

Sonia Río no dudó en afirmar que la diversidad aporta beneficios reales, tanto a la propia empresa como a la totalidad de la plantilla. *«Cuando las personas pueden ser auténticas en el lugar de trabajo, sin tener miedo a ser discriminadas, van a estar más contentas. Mejorará su productividad y también su engagement, tanto con la misión como con los valores y objetivos de la compañía»*.

Marta Herraiz centró su reflexión en la diversidad LGTBI, poniendo en valor que se trata de un tema de Derechos Humanos y que todavía existen más de 70 países donde está criminalizado pertenecer a este colectivo. *«Las empresas que estén presentes en muchos países, incluidos aquellos donde aún no se respetan los derechos LGTBI, es importante que garanticen espacios seguros para todos los empleados y empleadas. Se trata de que cualquier persona pueda traer todo su ser, su auténtico yo, al trabajo»*.

Marta Granero puso el foco en la importancia que posee que, desde RR.HH, se tenga bien presentes a todos los colectivos de interés de la organización: empleados, clientes, accionistas, proveedores, etc., pues el conjunto de las compañías y sus actuaciones pueden constituir un fiel reflejo de la sociedad. *«Desde RR.HH. concretamente, tenemos que trabajar en esa diversidad y, para ello, hemos de incluir a todos los colectivos y a todos los empleados que tengamos. Es una cuestión de justicia social; me da pavor pensar que tenemos compañeros enfrente o personas con las que trabajamos habitualmente que no son cien por cien reales porque tienen ese miedo a sentirse rechazados»*.

Rosario García Crespo insistió en la idea de que a la compañía le importa el talento y lo que el trabajador puede aportar como persona. Una de las áreas fundamentales de la Política de Nationale-Nederlanden es el respeto a las diferencias, así como la creación de ambientes inclusivos en los que los empleados sean felices. *«Este año hemos aprobado nuestra Política de Diversidad e Inclusión que, básicamente, se centra en aceptar a todo el mundo, "Embrace everyone". Cada cual puede traer sus mejores*

talentos a la empresa, sentirse cómodo, a gusto, y no estar pensando absolutamente en nada más».

Ángel Gutiérrez señaló que AXA ha seguido varios pasos muy medidos dentro de este proceso, ya que es un tema en el que no cabe equivocarse. La compañía lleva a cabo cursos de formación e implementa diferentes acciones, desde que tiene lugar la entrada de cada uno de sus colaboradores. *«Lo primero que hemos tenido que hacer es trabajar internamente en sensibilizar a toda la empresa, desde el propio presidente a nivel mundial, y hacer ver la importancia que tiene la diversidad y la inclusión en cada uno de los componentes de la misma. Nuestro CEO Mundial es el principal sponsor, y eso es una suerte».*

