



RESPONSABILIDAD CORPORATIVA



Un grupo de trabajadores de distintas nacionalidades recibe una clase de formación en el Grupo VIPS.

Ejemplos para gestionar la diversidad

En el Grupo VIPS trabajan personas de 85 nacionalidades. En la variedad está el pilar de la creatividad que conduce al éxito

P. ÁLVAREZ Oviedo

Cerca de 10.000 empleados, el 98% con contrato fijo, 85 nacionalidades, 60% mujeres. Esta radiografía pertenece a la plantilla al Grupo VIPS, una de las compañías españolas que, en los últimos años, se ha volcado en gestionar la variedad dentro de su organización. "Consideramos que el factor diversidad supone una gran oportunidad para nuestro negocio y lo estamos viviendo de una forma natural. Es el secreto del éxito", explicó el director de recursos humanos del grupo, Miguel Ángel García, que participó esta semana en el Primer Congreso Europa-Iberoamérica de Responsabilidad Corporativa, organizado por la Alianza Sumaq, en la que está integrada el Instituto de Empresa; el Club Excelencia en Sostenibilidad y la Fundación Ambiente.

En opinión de García, "hoy día se habla mucho del tema de la diversidad dentro de las empresas y eso puede resultar perjudicial, ya que se puede convertir en discriminación, en división". Y aseguró que el concepto es muy am-

plio, ya que engloba a la variedad de talentos, orígenes, nacionalidades, género, religiones y personas. "Lo que nosotros intentamos hacer es una única diversidad, la nuestra como compañía, como la hemos ido creando a lo largo de los años, basada en las personas", matizó el responsable de recursos humanos del Grupo VIPS.

Otra de las iniciativas planteadas en el Congreso la desarrolló Brenda Stern, portavoz de London Development Agency, al frente de un programa de diversidad puesto en marcha por el alcalde de Londres, Ken Livingstone, con el fin de radicar la discriminación laboral en esta ciudad. También es una manera, según explicó Stern, de generar creatividad y mejorar la imagen de marca de la ciudad de Londres. "Eso permitirá acceder a los mercados y ofrecer una ventaja competitiva".

En Londres trabajan personas de 220 países, se hablan 300 lenguas y uno de cada cinco londinenses sufren una dis-

capacidad. Aún hay más datos que invitan a tener en cuenta el factor de la diversidad: en 2011, un tercio de la población tendrá más de 45 años, y siete de cada 10 trabajos será ocupados por mujeres. Si se tiene en cuenta esa diversidad, agregó durante su intervención Stern, los Juegos Olímpicos de 2012 le darán a Gran Bretaña muchas victorias. "Y ese sentimiento debemos potenciarlo también dentro de las empresas, hacer una normativa que valore la diversidad dentro de las organizaciones". De hecho, para poder concursar y conseguir un contrato en los Juegos Olímpicos de Londres, las empresas deberán reunir una serie de requisitos, entre ellos tener entre su plantilla a un variado equipo de profesionales. "Las empresas deben dar buen ejemplo en el campo de la diversidad, y las que estén comprometidas serán las que más éxito comercial tengan en el futuro", añadió Stern.

Por su parte, la profesora de la Pontificia Universidad Católica de Chile Nureya Abarca, criticó las medidas políticas que están forzando la paridad de género dentro de las organizaciones. "Cuando se intenta forzar algo, éste puede ir en contra. Todo el mundo debe ser valorado por sus méritos".

La diversidad puntuará para las empresas que quieran un contrato en las Olimpiadas 2012

Un plan a tiempo parcial para mujeres directivas

La diversidad no debe ser un acontecimiento aislado dentro de una organización. "Tiene que nacer de la propia sociedad, de una manera natural, sin forzar, pero también es cierto que muchas veces se requiere de un cierto empuje para forzar que ese debe ser el camino a seguir", explicó Miguel Ángel García, director de recursos humanos del Grupo VIPS, que si reconoció que es necesario diseñar un plan para que

la mujer pueda acceder, por ejemplo, a puestos gerenciales a tiempo parcial, con el fin de acelerar este proceso.

Según Brenda Stern, no conviene acelerar ningún proceso, pero si debe haber un plan de concienciación para que las compañías autoevalúen sus contrataciones. De hecho, según añadió, el dividendo de la diversidad ya están siendo analizado en empresas como IBM, Coca-

Cola y Ernst & Young. En opinión de Celja de Anca, directora del Centro de Diversidad del Instituto de Empresa, "las empresas siempre fueron diversas, pero lo que ha cambiado es el diálogo y la relación con los clientes y la sociedad".

Y agregó durante su intervención en el Congreso de Responsabilidad Corporativa, donde hasta la comida que se sirvió procedía de la cultura ecológica,

que la diversidad que vive la sociedad debe incluir el mundo de la empresa. "En las últimas décadas primaba la eficiencia, pero hoy día no es suficiente. Se necesita innovación y creatividad, y eso se consigue con diversidad", afirmó De Anca. Es por ello, que las empresas deben incorporar una gestión y un ambiente laboral más flexible con la finalidad de ser mucho más creativos en el futuro.