

Durante el Ciclo de Conferencias ESADE – Fundación SERES

Una gestión eficaz de la diversidad en las compañías puede incrementar los ingresos de la organización

- **Amadeus y Grupo Cosentino han debatido los nuevos retos que plantea la gestión de la diversidad y cómo las empresas buscan diferentes enfoques y gestionar las diferencias de manera inclusiva**

Jueves, 13 de febrero de 2020 – “La diversidad es un asunto transversal en las organizaciones y exige una gestión desde el punto de vista de la inclusión. Si queremos una ventaja competitiva pasa por cambiar las cosas y por generar una cultura corporativa, en la que puntos de vista diferentes suman.” Con estas palabras ha iniciado esta mañana **Ana Sainz, directora general de la Fundación SERES** la sesión titulada “*Cómo entender la diversidad en el s. XXI*”, enmarcada en el Ciclo de Conferencias ESADE – Fundación SERES, donde se ha debatido acerca de los nuevos retos que plantea la gestión de la diversidad y cómo en gran medida las empresas buscan diferentes enfoques, porque diversidad implica gestionar las diferencias de manera inclusiva.

Para **Ignasi Carreras, profesor y director de los programas de formación directiva para ONG del Instituto de Innovación Social de Esade**, “el gran reto reside en fomentar de verdad la diversidad con una política de tolerancia cero con la discriminación en las compañías. Y no sólo eso, sino cómo conectar la diversidad con la innovación, aprendizaje, así como relacionar la diversidad con el liderazgo. En los últimos años hemos experimentado grandes avances en este sentido”.

“En Amadeus, somos diversos *per se* (50 nacionalidades y 30 idiomas), pero eso no implica que no se tenga que trabajar. Es necesario reconducir la diversidad para integrarla en la estrategia de la compañía y para que el resto de los colectivos la reconozcan” ha comentado **Valle Rodríguez, People & Culture en Amadeus**. Por su parte **Santiago Alfonso, vicepresidente de Marketing y Comunicación de Grupo Cosentino**, ha explicado la apuesta por la diversidad en su compañía: “En colaboración con CISCO, potenciamos la orientación hacia carreras técnicas para las mujeres. Por otro lado, somos consciente de la baja presencia de mujeres en puestos de alta dirección con un 14,37%, si bien la sensibilidad del comité ejecutivo es innegable. En 2019 Grupo Cosentino puso en marcha el plan de igualdad y, este año, la implantación definitiva en los 43 países en los que contamos con empleados. La diversidad es una cuestión de competitividad”.

Diversidad e innovación

Todos los ponentes han coincidido en la estrecha relación entre una gestión eficaz de la diversidad y el grado de innovación de una compañía. **Santiago Alfonso** ha detallado los programas de Cosentino para fomentar la participación de nuevas ideas en tres niveles: negocio, procesos y condiciones/bienestar. “La participación se cifra en 860 personas y más del 60% de las propuestas vienen de internacional. Este proyecto con formato de concurso ha supuesto grandes mejoras para la organización como *Comprometidos con la Sostenibilidad* y son medidas que no han venido de arriba hacia abajo” ha afirmado.

Por su parte, **Valle Rodríguez** de Amadeus ha advertido también de los riesgos de la gestión de la diversidad y la tecnología. Si bien ofrece muchas oportunidades, en algunos casos la tecnología viene acompañada de sesgos. Ha recomendado trabajar no solo con el número sino observar nuevos *inputs*. “Amadeus, entre otros, cuenta con el proyecto *Amadeus Y* que desarrolla un *mentoring* inverso, donde se aglutina diferentes generaciones, *babyboomers* y *generación Y*.”

También ha sido parte del proyecto *Inspiring Girls*, para fomentar que las niñas se interesen por las carreras tecnológicas” ha señalado.

Acerca de Fundación Seres

Fundación SERES, entidad sin ánimo de lucro, nacida hace 10 años, acompaña la transformación de las empresas e impulsa su liderazgo ante los retos sociales. Como movimiento pionero, con 150 compañías adheridas, que representan el 30% del PIB y el 75% del Ibex 35, aborda el compromiso social de las empresas desde un enfoque estratégico y práctico basado en la innovación. En SERES las empresas encuentran respuestas al desafío de liderar su impacto social. Para ello, ha puesto en marcha RADARSERES, un espacio único dónde las empresas que quieren asumir el liderazgo ante los principales problemas sociales se anticipan, reafirman el compromiso y comparten retos y mejores prácticas con otras empresas y agentes sociales. Para detectar estas mejores prácticas, la Fundación convoca anualmente los Premios SERES a la Innovación y el Compromiso Social de la Empresa.

Acerca de Esade y Esade Alumni

Fundada en 1958, Esade es una institución académica global, con campus en Barcelona y Madrid, y presente en todo el mundo a través de acuerdos de colaboración con 185 universidades y escuelas de negocios. Cada año, más de 11.000 alumnos participan en sus cursos, en las tres áreas formativas: Business School, Law School y Executive Education. Esade Alumni, la asociación de antiguos alumnos de Esade, cuenta con más de 60.000 antiguos alumnos y dispone de una red internacional de 72 *chapters*, con *alumni* de hasta 126 nacionalidades, presentes en más de cien países. Esade participa también en el parque de innovación empresarial Esade Creapolis, un ecosistema pionero que tiene como objetivo inspirar, facilitar y acelerar los procesos de innovación de las empresas que participan en él. De vocación internacional, ESADE ocupa destacadas posiciones en los principales *rankings* mundiales de escuelas de negocios como los del *Financial Times*, *QS*, *Bloomberg Businessweek* o *América Economía*. Esade es miembro de la Universidad Ramon Llull.
www.esade.edu

Esade Comunicación

Blanca Lázaro

Teléfono: +34 912 526 840

E-mail: esadenews@esade.edu

Fundación SERES

Sofía Martín

Teléfono: +34 91 575 84 48

E-mail: aperez@fundacionseres.org

Más información en la [Media Room](#) y en nuestro [Twitter](#)