

mercado

Un sector cada vez más inclusivo y diverso

Festival Dive In 2018



LOS DIRECTIVOS, "ENTUSIASMADOS" CON LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

Con motivo del Dive In a nivel global se ha realizado una encuesta a 2.500 participantes de 150 empresas sobre actitudes hacia la diversidad y la inclusión.

El 93% de los encuestados afirma que sus directivos, tradicionalmente el grupo más difícil de alcanzar e influir en el "medio" de las empresas, están adoptando ahora medidas positivas en materia de diversidad.

Más de las tres cuartas partes (82%) dicen que sus puntos de vista sobre la importancia de la diversidad y la inclusión han cambiado positivamente desde que comenzó el festival en 2015.

Las nuevas incorporaciones de países este año incluyen Amman, Jordania, Riad y Arabia Saudita. Se ha puesto la lente en el objetivo de **empoderar a las mujeres en el sector de los seguros** en toda la región, con oradores invitados tanto del sector como de la economía en general.

#time4inclusion o, lo que es lo mismo, el seguro hace los deberes en cuanto a diversidad e inclusión se refiere. Dejar de hablar y pasar a concienciar en la acción. Es el momento de ser inclusivos, eficientes, creativos, flexibles y de integrar todo el talento que se pueda; el resultado no es solo ético, se observa en los números. Durante tres días el festival Dive In 2018 se ha organizado a nivel global en 27 países y el seguro español se ha vestido también de todos los colores, del 25 al 27 de septiembre, en tres jornadas con mucho debate, lista de obligaciones y propósitos cumplidos. Pero no se queda solo en eso, comienzan ahora dos años de campaña. Después de tres años de crear conciencia sobre el argumento empresarial a favor de la diversidad y la inclusión, el movimiento mundial trata ahora de aprovechar la energía de los años anteriores para fomentar la acción en todo el sector.

Patricia Ojeda (@PatriciaOjedaL)



mercado

UN MERCADO LABORAL PARA TODOS

La primera jornada del Dive In Festival fue auspiciada por CHUBB y MARSH. Las oficinas de este último iniciaban tres días de debates, que se cerró con un sabor de boca: el seguro, aprueba. Lo mejor es que no lo dicen ellos, lo dijeron los que más saben, los que trabajan desde dentro, como Fundación Prodis, que alabó la gran ayuda que desde las aseguradoras se les presta para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. Esta inserción laboral fue el eje sobre el que giró la jornada; las oportunidades profesionales para los presos y para las personas con alguna discapacidad, intelectual o física, ya que poder volver al mundo laboral es uno de los mayores retos que tienen. Durante el encuentro participaron, además de Ignacio Borja, country president de CHUBB y Ana Meca, managing director de MARSH, Carlos Cuesta y José Carles, socios del despacho de abogados Carles Cuesta, Virginia Carcedo, directora general de Inserta Empleo (Fundación ONCE) y Marta Ripollés, directora de Relaciones Institucionales de Fundación Prodis.

Tanto Meca como Borja destacaron las virtudes de este festival para "conseguir una cultura plenamente inclusiva". "MARSH cree firmemente en su objetivo. Contribuimos a que se consiga; cumplimos la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), firmamos acuerdos con Centros Especiales de Empleo y promo-

vemos internamente la diversidad a nivel mundial a través de diferentes programas", remarcó Meca. Por su parte, Borja comentó la importancia de romper las barreras y cómo desde la aseguradora "somos conscientes del valor que supone tener una plantilla diversa y estamos orgullosos de contar con un plan estratégico sobre diversidad e Inclusión dentro de la compañía".

EL ESTIGMA DE ESTAR EN PRISIÓN

Curiosa labor se hace desde el despacho de Carles Cuesta, ya que ayudan a los internos en prisión "a defenderse a sí mismos y a aprovechar su tiempo para que lean información sobre el mercado laboral", es decir, a que se reintegren. Pero, además, les dan las herramientas a través de programas y talleres para

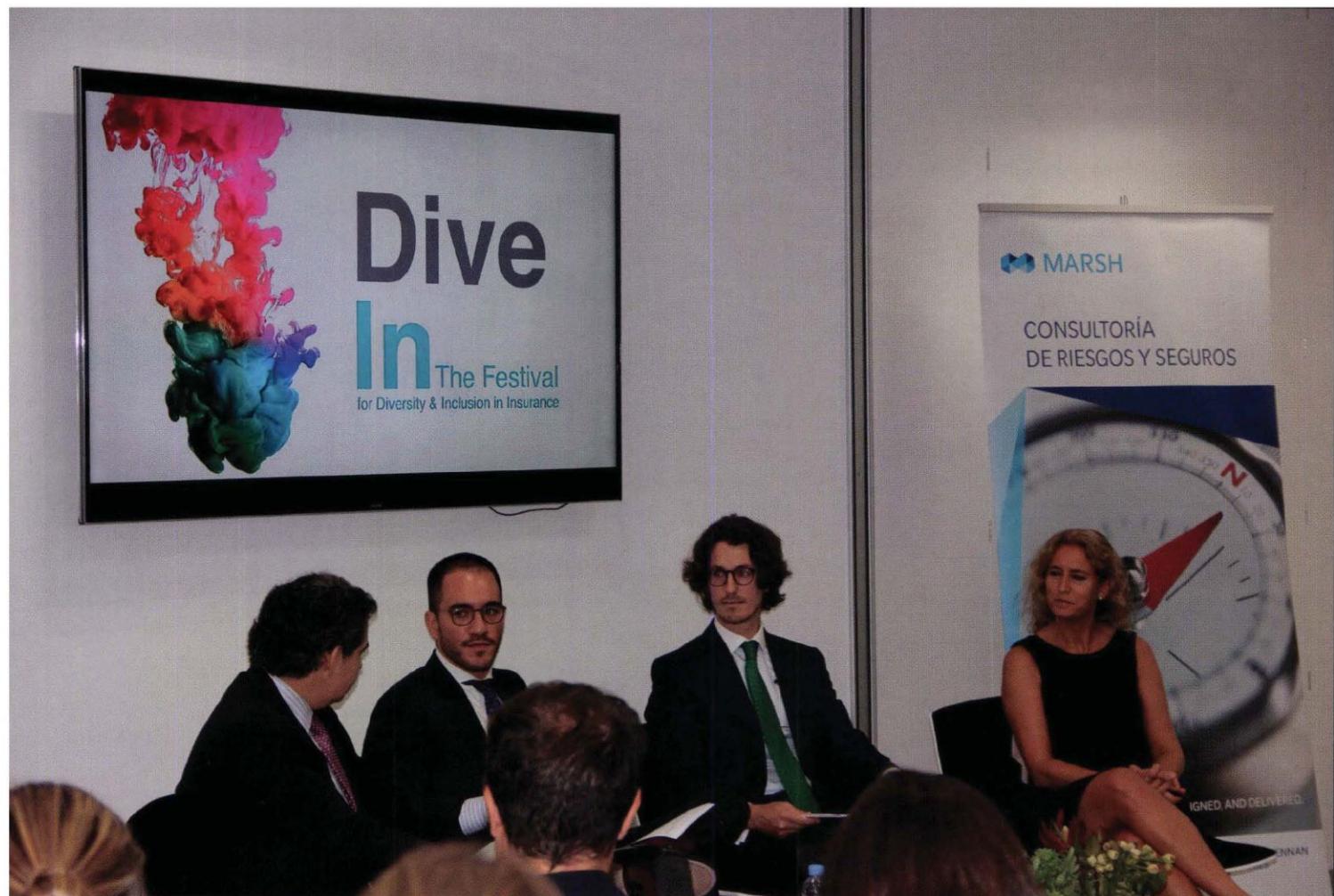


Palmira Plaza Prieto
Diversity & Inclusion Leader
CHUBB, SPAIN & PORTUGAL

"En nuestro grupo somos conscientes del valor que supone tener una plantilla diversa y estamos orgullosos de contar con un plan estratégico sobre Diversidad e Inclusión. Este tipo de medidas, ayudan a crear conciencia en los empleados y por ende a ver como un valor añadido a aquellas compañías que apuestan por la diversidad e inclusión"



► 8 Octubre, 2018



que tras los "años en blanco" puedan enfrentarse a un currículo, una entrevista de trabajo o, por qué no, emprender su propia empresa. "No es tanto reinserir o reeducar, sino orientar, acompañarlos en ese camino; lo que tratamos de hacer es recordarles la senda legal, la senda que tiene que coger o que retomar", apuntaron.

Hay que "pensar si la persona está capacitada o no, porque hay muchos internos que están capacitados. Hay mucha gente que vale, nadie es responsable del sitio en el que ha nacido, todos los que estamos aquí hemos tenido mucha suerte por la atmósfera en la que hemos crecido. Tenemos la obligación social de ayudar, no les dejemos solos; son nuestra responsabilidad".

ROMPER LAS BARRERAS DE LA DISCAPACIDAD

Desde Inserta Empleo, Carcedo ha transmitido la realidad que vive en su día a día una persona con discapacidad cuando busca un trabajo: "Queremos que se elija al mejor candidato, aunque tenga una discapacidad, no somos superhéroes, ni lo pretendemos, solo buscamos un empleo, una oportunidad para demostrar lo que podemos hacer". Las cifras hablan por sí solas: "8 de cada 10 personas con discapacidad no tienen trabajo". Para darle la vuelta a estos números se ha presentado el portal 'Por talento', que apuesta por la diversidad y competitividad dando un valor añadido: "Todos tenemos que ser diversos, sino estamos perdiendo un talento increíble". Destacó, finalmen-

te, que "es importante la integración porque posibilita a la persona con discapacidad y la empodera".

En esta misma línea, Ripollés, junto a tres jóvenes de la fundación, contaron cómo promueven "la formación de estas personas a través de la Universidad Autónoma de Madrid para que luego tengan la oportunidad de integrarse laboralmente". "Ejercemos de puente con empresas para que todos tengan la posibilidad de hacer unas prácticas en empresas y consigan un contrato" señaló, reiterando la importancia de la empresa española y su ayuda para la integración de este colectivo: "No queremos que sea una obligación de la empresa, sino que haya esa conexión entre nuestros jóvenes y la empresa", concluyó Ripollés. ▶



SER DIVERSOS NO ES UNA MODA

Hablar de diversidad e inclusión no es nuevo, tiene que ser algo inherente en cada compañía.

WILLIS TOWERS WATSON y Hogan Lovells celebraron el segundo día del Dive In Festival con el acento puesto en todo lo que ya se está haciendo, tanto en seguros como en otros sectores, para conseguir que la diversidad sea una característica indispensable en cada empleado. Convertirlo en una ventaja competitiva que aporta creatividad, innovación y un gran crecimiento empresarial.

"Actualmente, las empresas se encuentran divididas en cuatro o cinco generaciones. La importancia de una buena convivencia entre ellas es una gran oportunidad para las compañías", explicó Benedetta Cossarini, directora general de AIG Iberia, que puso el mejor ejemplo: "Nuestro CEO tiene más

de 70 años y es un gran impulsor de la diversidad e inclusión". Es una de las diversidades más evidente, explicó la directiva. "Una oportunidad de análisis, de cambio y de mejorar. Venimos de una época en la que hemos estado obsesionados con los millennials y creo que nos hemos confundido mucho al analizar las generaciones", afirmó. Para Cossarini, hay que escuchar a cada generación, juntarlas y darle a cada una el estilo de liderazgo necesario. "En la relación con los empleados, parte de la transparencia y comunicación se basa en la confianza. Ya no se trata de pertenecer a una generación u otra, sino en ser tú mismo. Las empresas tienen mucho más éxito cuando incorporamos esa actividad a la hora de trabajar", remarcó.

Sobre la importancia que tienen los compañeros y el entorno

de trabajo se centró el panel sobre salud mental. "Tenemos mucha gente a nuestro alrededor que tiene problemas de salud mental y no lo sabemos. Debemos ayudarlos a 'salir del armario', aseveró Juan Arsuaga, presidente y consejero delegado de LLOYD'S Iberia. Y es que más de 300 millones de personas en el mundo sufren depresión, un trastorno que es la principal causa de discapacidad, y más de 260 millones tienen trastornos de ansiedad. De hecho, muchas personas padecen ambas afecciones. De acuerdo con un estudio reciente de la OMS, se estima que los trastornos por depresión y por ansiedad cuestan anualmente a la economía mundial 1 billón de dólares en pérdida de productividad. "La depresión es la mayor causa de baja laboral en el mundo, un





75% de las personas con problemas salud mental o depresión no recibe ayuda médica", detalló. Por eso, recomendó un Comité para la diversidad: "La inclusión en LLOYD'S es vital, no contemplamos trabajar sin inclusión, no podemos perder talento, ayudarles a compatibilizar su forma de ser".

Desde MUTUA MADRILEÑA se hizo hincapié en la importancia de la conciliación. Rafael González-Palenzuela, director de Recursos Humanos, desgranó las estrategias para favorecer la conciliación familiar y laboral. "Se debe ir más allá de lo legal y las cuotas, las empresas deben ofrecer al empleado lo que necesita y, en el caso de las mujeres, minimizar el coste de oportunidades que supone la maternidad". Habló de tener modelos transparentes y meritocráticos, ofrecer igualdad de oportunidades y un plan global de diversidad de género. "En conciliación, dado el panorama demográfico que tenemos, debemos apostar por ayudar a que haya más hijos, es fundamental una revisión de la maternidad y paternidad; sería justo que se igualara", remarcó.

LA DIVERSIDAD NO ES NEGOCIABLE

Con un debate abierto, que estuvo moderado por Antón Serrats, vicepresidente de WILLIS TOWERS WATSON, también se tocaron muchos otros temas y desde otros sectores. No faltó la visión sobre

'El valor transversal de la Diversidad LGBT+', expuesto por Gabriel Martín, Socio de Accenture / Employee Experience. "Tenemos un modelo muy agresivo para alcanzar la diversidad. Es importante la paridad de género, un compromiso es que el variable de los sueldos de la compañía llegue a esa paridad. La diversidad no es negociable, es lo que tenemos que hacer. Las políticas de diversidad tienen que ser auténticas, no por modas o por obligación", remarcó el directorio.

'El valor de la Diversidad: Talento y Rentabilidad', ponencia desarrollada por Graciela Llaneza, Socia de Corporate de Hogan Lovells y secretaria general de la Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras (EJECON), siguió esta línea en cuanto a la estrategia marcada por el despacho. Detalló que hacen programas de networking y apoyan a las mujeres en todos sus aspectos laborales: "Estamos perdiendo el talento y la rentabilidad. Es importante que en los Comités de dirección apuesten por las mujeres. Debe de haber un impulso desde arriba; sino se lo creen no sirve de nada".

Carolina Castillo, directora de la División de Consumo de Microsoft, remarcó los Retos y barreras de género en las Carreras STEM

ya que, según explicó, hay una gran diferencia en estas carreras en cuanto a talento femenino. "Se pierde en las niñas de 9 a 12 años, que las consideran carreras masculinas. Tenemos que cambiar este aspecto desde las escuelas y la educación ya que la tecnología e innovación es una de las carreras del futuro".

Por último, Arancha Díaz-Lladó, directora de Innovación Sostenible y Diversidad de Telefónica, analizó la importancia de la diversidad de pensamiento y la innovación: "La gestión de la diversidad, más allá

"La gestión de la diversidad, más allá de la responsabilidad, es un tema que impacta en nuestra cuenta de resultados"

de la responsabilidad, es un tema que impacta en nuestra cuenta de resultados". Detalló que, en cuanto a diversidad de pensamiento, se observa que "el verdadero impacto en la cuenta de resultados es que somos únicos e irrepetibles, nuestro origen lo hace nuestra raíz, nuestra experiencia y, más allá de eso, nuestra diversidad cognitiva, la forma en la que enfrentamos nuestros problemas, que es lo que nos hace únicos e irrepetibles". ▶



LA DIVERSIDAD ES EL ALMA DE LA EMPRESA

"La diversidad e inclusión en el seguro llegó quizás algo tarde, pero ha venido para quedarse y, además, estamos cogiendo carrerilla". Con esta conclusión se cerró el último día del Dive In Festival 2018, organizado por AIG y el despacho Gómez-Acebo & Pombo. "Una realidad -en palabras de Benedetta Cossarini-, es que todos somos diversos". Para la directiva, "la responsabilidad del CEO es impulsar la diversidad, creo que las empresas tienen alma y es importante que los empleados formen parte de la empresa. Todos tenemos unos objetivos, como es ganar dinero, pero los que nos hace crecer son los equipos y cuanto más diversos más divertidos".

Con un programa centrado en tres claros ejes: la diversidad en los negocios, generacional y funcional, Susana Pérez, directora general de INESE, fue la encargada de moderar la primera mesa de debate, poniendo de relieve que "es innegable que la gestión de la diversidad es un asunto de actualidad entre las empresas. Según el barómetro de la Fundación Diversidad, el 50% de las compañías incluye el factor de la diversidad en su comunicación interna y externa, lo cual duplica el indicador de 2013, en el que solo el 25% lo hacía".

Bajo este prisma, María Figaredo García, directora de Marketing Corporativo de CASER; Antonio Pepin, Finance Manager France, Spain y Portugal de AIG y Executive Sponsor del grupo de Diversidad Mujeres & Aliados; Stephen Hunt, Privacy Associate General Counsel & Data Protection Officer de AIG International; y Carla Otero, directora del Área de Comunicación Interna y

Entertainment de WILLIS TOWERS WATSON, Inclusion & Diversity Leader para España y Co-Chair para la red europea de Women&Supporters Western Europe de la misma compañía, analizaron qué se está haciendo por ser más inclusivos en las organizaciones, con el seguro a la cabeza.

UNA NECESIDAD MÁS QUE UNA VENTAJA

Todos coincidieron en reafirmar que, más allá de la cuenta de resultados, la apuesta por el talento pasa por ser inclusivo y diverso. "Es una necesidad más que una ventaja. Una compañía hoy en día en la que se es global, la que no tenga una naturaleza diversa, estará fuera. Como empresa buscamos tener una buena cuenta de resultados, pero la visión más humanista es la que realmente importa", subrayó Pepin, quien apoyó este cambio de mentalidad en los números: el 50% de los consumidores es mujer, el 70% de las decisiones de compra las toman mujeres; "¿cómo no vamos a tenerlas en cuenta!". En cuanto al barómetro de diversidad, el 55% de las empresas ya incluye programas de conciliación.

Para Figaredo, "el principal freno es cultural, ya que un 45% de las compañías no ha visto la necesidad de incluir la diversidad en sus programas". "También -añadió- es un freno cultural que tenemos las mujeres y que viene en la educación y la familia. A las mujeres les surgen incertidumbres entre sus aspiraciones en las empresas y las personales, muchas veces tenemos impuestas determinadas barreras". En el caso

de CASER, explicó que se ha lanzado una iniciativa trasversal, Talenta, cuyo único objetivo es aportar mayor visión a la compañía desde el mundo femenino: "Hay que tener el mejor talento posible, es clave para cualquier organización; no tiene sentido prescindir del 50% del talento, los equipos balanceados obtienen mejor resultados, aumenta la innovación, la creatividad, es algo tan importante para las organizaciones y de los negocios".

Sobre los CEO, Otero quiso remarcar que tienen un papel fundamental. "La diversidad debe partir de la estrategia de la compañía desde arriba y luego ir bajando. Es importante ponerle objetivos a cada manager y, sobre todo, liderar con el ejemplo y que se note con convicción que se cree en este proyecto". También quiso remarcar que "lo más importante son las personas; tenemos el deber moral de crear una sociedad más justa y más igualitaria. Se tienen que sentir ellas mismas en el trabajo, donde se respire la tolerancia y el respeto, que no haya discriminación y dé igual el género que tengas".

Por último, Hunt remarcó la importancia de sentirse parte de la empresa, de incluir al empleado con formación, encuestas, etc. sobre diversidad y, sobre todo, normalizar la situación. Un paso importante, según detalló, es hacer cosas nuevas: "Las personas que tienen más problemas en una empresa son los transexuales. Por ello, tener pequeños gestos como, por ejemplo, baños mixtos, hace mucho".



CONVIVENCIA GENERACIONAL, TODO BENEFICIOS

En las compañías conviven cinco generaciones distintas que también se comunican de manera diferente, pero todas aportan valor y son fundamentales para que el engranaje de cada institución funcione correctamente. Esta podría ser la conclusión de una mesa redonda que se centró en la diversidad generacional y que ha sido moderada por María Orellana, responsable de Capital Humano de AON, y en la que participaron Ángeles Alcázar y Elena Cascante, socias directoras del Observatorio GT; Javier Zubicoa Miqueleiz, director de Relaciones Laborales y Diversidad de GENERALI; y Gloria Juste, directora del proyecto Generación Savia de la Fundación Endesa.

Para Zubicoa, el envejecimiento de la población ha dado lugar a que jóvenes y mayores convivan en una empresa, algo que hay que ver como un valor añadido. Recomendó impulsar "iniciativas de connivencia entre generaciones, pasando por un cambio cultural, así como habilitar a los líderes a este nuevo marco y paradigma de liderazgo". Sobre la atracción de talento, afirmó que "hay que dar-

les marcos de flexibilidad e incluir nuevas herramientas de medición. Escuchar a los empleados para conocer las medidas que realmente necesitan".

Desde el Observatorio GT se desgranaron estas mismas ideas sustentadas en un reciente estudio que reflejaba la necesidad de convivencia, formación y, sobre todo, la idiosincrasia que cada una de las cinco generaciones aporta. Por último, Gloria Juste puso el acento en el talento senior, que sigue en paro y que se considera fuera del mercado laboral. Animó a visitar el proyecto Savia en el que, a través de su portal, impulsan este talento con cursos, formación y poniéndolos en contacto con compañías que buscan ese perfil.

NORMALIZAR LA DISCAPACIDAD

El último debate sobre la diversidad funcional fue moderado por Carmen Pombo, directora de la Fundación Fernando Pombo, y contó con Edurne Álvarez de Mon, Consultora RRHH de Inserta Empleo de Fundación ONCE; Anastasia de las Peñas, directora de Experiencia de Empleado de MAPFRE; y Esperanza

Rubio Peláez, directora técnica de Proyectos y Estudios de la Asociación Española de Salud Mental.

De las Peñas enumeró la gran labor que hacen desde el grupo, destacando que "las empresas jugamos un papel fundamental en la sociedad, tenemos un fuerte compromiso con las personas con discapacidad". Tal y como afirmó, en MAPFRE "queremos ser una empresa referente en el apoyo e integración de la labor de la discapacidad; por ello, explicó los ejes en los que se fundamenta esta labor y cómo el primer paso es la normalización.

Álvarez de Mon matizó que trabajan mucho con las empresas, donde destacó el compromiso del seguro, "para que sepan que se puede. Somos más de 3 millones de personas con una discapacidad las que tenemos talento y queremos trabajar". Finalmente, Rubio Peláez habló de romper barreras, ya que la salud mental no define a las personas para un trabajo, sino las aptitudes y conocimientos. "Falta una gran labor de sensibilización, de desmontaje de mitos. Nos basamos en determinados estereotipos que llevan a la discriminación".