

## Diversidad e Inclusión: una prioridad en la estrategia corporativa

- La Asociación Centro de AEDIPE y BTS organizaron el 13 de mayo un coloquio *online* con responsables del Parlamento Europeo en España, BBVA, Telefónica España y Naturgy.
- Esta actividad forma parte de las iniciativas puestas en marcha por la Asociación con motivo del Mes Europeo de la Diversidad.

**Madrid, 19 de mayo de 2021.** El pasado jueves, 13 de mayo, la Asociación Centro de Dirección de RRHH de AEDIPE (CENTRHO) y el grupo BTS reunieron, de forma telemática, a expertos en Diversidad y Transformación cultural de instituciones y grandes compañías.

**Rafael Cabarcos**, presidente de la Asociación, inauguró esta jornada que llevaba por título 'Diversidad e Inclusión. El nuevo ADN de la organización'. *"Queremos reflexionar sobre el valor de entender al ser humano en su plenitud y la riqueza que genera la diferencia individual"* comentó Cabarcos, y añadió: *"Hay mucho terreno avanzado, pero queda camino para alcanzar una inclusión sana y diversa"*.

**Theresa Coutinho**; portavoz del Parlamento Europeo en España y responsable de juventudes en la Unión Europea, anunció que *"el Parlamento Europeo se ha comprometido a elaborar una estrategia de discapacidad para garantizar el acceso al empleo y a la formación de estas personas y que, por primera vez, integra una dimensión de género que ayuda a eliminar la discriminación contra las mujeres y niñas con discapacidad"*. Theresa Coutinho también mencionó la iniciativa #DóndeEstánEllas, lanzada en 2018 desde la oficina del Parlamento Europeo en España para visibilizar la presencia de mujeres expertas en los paneles de las conferencias. *"Empezamos con 18 organizaciones y ya somos 146"*, indicó la portavoz. Entre esas 146 se encuentra la Asociación.

Uno de los temas más destacados fue la cuota de género, una medida que persigue aumentar la paridad entre hombres y mujeres en las empresas. **María Ángeles Velázquez**; responsable de Transformación cultural y Diversidad en Telefónica España, compartió que esta compañía se ha marcado el objetivo *"de llegar en 2021 al 30% de mujeres en el equipo directivo y al 33% en 2024; estamos convencidos de que este órgano debe tener equilibrio de género"* y apuntó: *"Esto no significa tener a mujeres sin talento, se trata de visibilizar el talento oculto y demostrar que lo hay en hombres y en mujeres"*.

**José Antonio Gallego**; responsable de Diversidad en BBVA, señaló que también realizan esta praxis: *"Cuando hay una vacante para un puesto de responsabilidad o de Dirección en la compañía, se debe entrevistar en la ronda final a un 50% de"*

*mujeres, esto incrementa el número de mujeres contratadas". Coutinho también se mostró a favor de esta normativa: "Las cuotas son un mal necesario hasta que lleguemos a un equilibrio".*

En líneas generales, todos los ponentes coincidieron en la importancia de promover la Diversidad en el entorno laboral y en los beneficios que aporta a las organizaciones. **María José Sánchez**; directora de Recursos, Generación Convencional de Naturgy, comentó: *"Cuanto más diversos seamos, más capacidad de adaptación tendremos y más contribuiremos a la sostenibilidad de un proyecto empresarial"* y agregó: *"El éxito hoy en día reside en quien sabe adaptarse a lo que la sociedad está pidiendo. En Naturgy estamos inmersos en un cambio de 'mindset' y la diversidad de género forma parte de nuestra estrategia de compañía"*.

A esta reflexión se sumaron José Antonio Gallego: *"No ser diverso te puede dejar fuera del mercado. Las nuevas generaciones no quieren entrar en organizaciones donde no van a poder expresarse ni ser ellos mismos"* compartió; y María Ángeles Velázquez: *"Tener o no tener una política de Diversidad, implantarla y trabajarla es imprescindible y es lo que te diferencia de los competidores"*.

El debate estuvo moderado por **Marta Zaragoza**; Executive Vice President, Global Partner y responsable de las zonas sur de Europa y Latinoamérica en BTS. Para M. Zaragoza *"uno de los principales retos a abordar es aumentar en el equipo de liderazgo la sensibilidad y la empatía hacia lo que es sentirse diferente"*. Y explicó: *"En BTS utilizamos un modelo de reacción a dichas diferencias en 3 fases ('las 3 As'): la primera A responde a 'Avoid' (evitar); las diferencias nos hacen sentir incómodos y las evitamos, la segunda A responde a 'Acceptar'; sabemos que las diferencias existen pero las intentamos obviar, y, por último, la A de 'Apreciar'; nos sentimos curiosos por entender las diferencias, las admiramos y buscamos la manera de aprovecharlas"*.

Este evento es una de las iniciativas desarrolladas por CENTRHO con motivo del Mes Europeo de la Diversidad, una campaña de la Unión Europea para promover la diversidad y la inclusión en los entornos laborales y en la sociedad en general. La sesión completa se puede visualizar en diferido en [este enlace](#).

## **Asociación CENTRHO**

CENTRHO forma parte de AEDIPE (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas), la asociación de RRHH de referencia nacional. Entre sus funciones destacan orientar a las organizaciones en la gestión de personas, desarrollar esa función dentro de las compañías y apoyar el crecimiento de profesionales y directivos. Actúa como un espacio de *networking* sustentado en un modelo de innovación constante y retroalimentación con sus asociados.

**Contacto:** María Jesús Pérez (secretaria general) · [mjperez@asociacion-centro.org](mailto:mjperez@asociacion-centro.org) · Tel.: 626676044

Prensa · [comunicacion@asociacion-centro.org](mailto:comunicacion@asociacion-centro.org) Web · [www.asociacion-centro.org](http://www.asociacion-centro.org)