



Charter de la Diversidad de

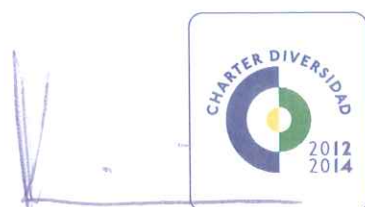
OZONIA Consultores S.L.

El incremento de la diversidad es el gran cambio social del siglo XXI. Hoy en día, ningún colectivo humano puede dar la espalda a evidencias como la consolidación de la mujer en el mercado de trabajo, la población migrante, el abanico de culturas, la diversidad de estilos de vida o las diferencias de orientación sexual. En este contexto, la dirección de personas en las instituciones debe romper con la noción, subyacente en muchas prácticas tradicionales, de que quienes trabajan en las organizaciones constituyen una categoría homogénea, indiferenciada. Por el contrario, debemos asumir que las plantillas están compuestas por sujetos de habilidades personales, culturales, sociales y demográficas muy diferentes que facilita y hace más necesaria la convivencia entre personas con necesidades, actitudes, valores, motivaciones y conocimientos muy diferentes.

Las empresas que voluntariamente son signatarias del Charter de la Diversidad respetan la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y anti-discriminación, y asumen los siguientes principios básicos:

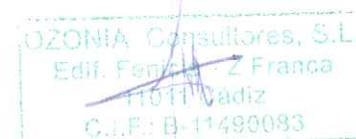
- **Sensibilizar** sobre los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad, incluyéndolos como valores de la empresa y difundiéndolos entre su personal.
- **Avanzar en la construcción de una plantilla diversa** fomentando la integración de profesionales con perfiles diversos, dependientemente de su sexo, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, o cualquier otra circunstancia personal o social.
- **Promover la inclusión**, favoreciendo la integración efectiva, evitando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, en el trabajo.
- **Considerar la diversidad en todas las políticas de recursos humanos**, gestionando la diversidad de manera transversal, como base y principio de todas las decisiones que se tomen en éste ámbito.
- **Impulsar la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio**, estableciendo mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la familiar y personal de todo su personal.
- **Reconocer la diversidad de sus clientes**, siendo ésta, también, fuente de innovación y desarrollo.
- **Extender y comunicar el compromiso hacia su personal**, compartiendo y extendiendo a toda la empresa la responsabilidad que la organización adquiere al ser signataria del Charter de la Diversidad.
- **Difundir el compromiso entre sus empresas proveedoras**, invitándoles a unirse a la comunidad de empresas que en España se adhieren al pacto voluntario que promueve el Charter.
- **Trasladar y hacer llegar este compromiso** a las administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos y demás agentes sociales.
- **Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados** que se van obteniendo de la puesta en práctica de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa.

Fundación para la Diversidad



Presidente Fundación Diversidad

Firma Empresa



Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad



Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad