

Schindler, Ford y Faurecia concluyen que la diversidad es una ventaja competitiva para las empresas en el Ciclo de Conferencias SERES-Esade

- **Directivos de Schindler, Ford y Faurecia han debatido sobre los criterios orientadores de los procesos y políticas de diversidad en sus compañías y reflexionado sobre los retos a los que se enfrentan.**
- **El compromiso de la Alta Dirección, clave para el éxito de las políticas de diversidad en la empresa, y la dificultad para encontrar perfiles técnicos femeninos, el principal reto.**
- **“Trabajamos la diversidad, la inclusión y la equidad como parte principal de la estrategia empresarial. La experiencia nos dice que las empresas que incorporan estas estrategias en su modelo de negocio son empresas que generan mayor innovación, más completas y, en definitiva, más exitosas”, ha subrayado Lucila García, subdirectora general de Fundación SERES.**

Madrid, 15 de febrero de 2022 – La Fundación SERES y la escuela de negocios Esade han celebrado hoy una nueva sesión de su Ciclo de Conferencias Esade - Fundación SERES: “Diversidad y Responsabilidad Social: un reto estratégico”, donde han analizado los nuevos retos que plantea la diversidad en las organizaciones. Durante el debate, que se ha celebrado online, directivos de Schindler, Ford y Faurecia han abordado cuestiones como la relación entre productividad y diversidad, los criterios orientadores de los procesos y políticas de diversidad en sus compañías y los tipos de diversidad que engloban estas políticas.

Lucila García, subdirectora general de Fundación SERES, ha abierto la sesión destacando que la diversidad, su gestión como reto social y el impacto que esta tiene para la actividad de las empresas ha sido una constante en el trabajo de la Fundación SERES. “Trabajamos la diversidad, la inclusión y la equidad como parte principal de la estrategia empresarial. La experiencia nos dice que las empresas que incorporan estas estrategias en su modelo de negocio son empresas que generan mayor innovación, más completas y, en definitiva, más exitosas”, ha subrayado.

Por su parte, Ignasi Carreras, profesor y director de los Programas de formación directiva para ONG del Instituto de Innovación Social de Esade, ha asegurado que “la pandemia ha hecho que las organizaciones pongan mucho más énfasis en el cuidado de las personas, y en tener una gestión más responsable de las personas”. Carreras ha insistido en los retos de la diversidad, que busca incorporar al talento para hacer equipos más diversos e incrementar la creatividad y la innovación. Aunque la evolución es necesaria, presenta muchas dificultades. “Los retos están en pasar de las palabras a los escritos, de los escritos a las políticas, de las políticas a los hechos, y de los hechos a los resultados”, ha reflexionado. Por último, ha insistido en que “avanzar en temas de diversidad es sobre todo una cuestión de justicia social, para luchar contra la discriminación”.

Aprendizajes para un buen funcionamiento de las políticas de diversidad

Javier Legaz Gascón, Talent & Development Manager de Schindler Iberia, ha destacado la importancia de la implicación del consejo de administración para lograr un buen funcionamiento de las políticas y procesos de diversidad en la empresa: “La primera palanca de éxito de nuestra Estrategia de Inclusión y Diversidad es el compromiso de la Alta Dirección”. Para Schindler, la mejora de la diversidad de género es una prioridad y, a través de iniciativas como la contratación selectiva, el desarrollo de iniciativas específicas de retención y el programa “Mujeres en puestos directivos”, están luchando contra los estereotipos de género asociados a la ingeniería.

En Ford Iberia abordan la diversidad como una prioridad estratégica: “En Ford somos una familia. Celebramos nuestras diferencias. Todos pertenecemos”, ha apuntado Susana Rodiño, Directora de RRHH & Servicios Generales de Ford Iberia NSC & Ford Credit Iberia, que ha destacado también la importancia de que la diversidad en la empresa refleje la sociedad: “Estamos convencidos de que las diferencias suman. Igual de diversos que son nuestros productos y nuestros clientes, así creemos que de diversa tiene que ser nuestra empresa”.

Por su parte, Tomás Lara, Country HR Director para Iberia y Norte de África de Faurecia Group, ha explicado que, para su compañía, “la diversidad es una fortaleza, una orientación estratégica de presente y de futuro que lleva aparejado unos KPIs y acciones específicas”. En este sentido, desde Faurecia están esforzándose por incrementar la diversidad de género en su organización: “Solamente en el último año, el 70% de las personas que hemos contratado son mujeres”, ha señalado Lara, que ha mostrado también la dificultad a la que se enfrentan para encontrar perfiles técnicos femeninos, una dificultad que han compartido también desde Ford y Schindler Iberia.

Sobre Fundación SERES

Fundación SERES, nacida hace más de diez años, acompaña la transformación de las empresas e impulsa el valor social y el 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.

Sobre Esade

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 67.000 antiguos alumnos y dispone de una red internacional de 72 *chapters*, con *alumni* de hasta 147 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 Financial Times, QS, Bloomberg Businessweek o América Economía. Esade es miembro de la Universidad Ramon Llull. www.esade.edu

Esade Comunicación

Guillermo Córdoba

Teléfono: +34 912 526 840

E-mail: esadenews@esade.edu

Fundación SERES

Sofía Martín

Teléfono: +34 91 575 84 48

E-mail: smartin@fundacionseres.org

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