

La diversidad: una fortaleza en el entorno empresarial

“Somos diversidad”. ¿Qué significa este lema para TÜV Rheinland en la práctica? ¿Cómo las empresas enfocan la diversidad dentro de la organización? Éste fue el tema del evento que TÜV Rheinland organizó para celebrar la firma de la “Carta de la Diversidad”.

En la actualidad, TÜV Rheinland emplea a personas de 82 nacionalidades diferentes procedentes de 65 países. Este dato demuestra que la diversidad no es realmente nueva para la compañía, pero ¿la está aplicando de forma constante para avanzar tanto a nivel de la empresa como de los trabajadores? ¿Cuáles son los factores clave para incrementar de manera sistemática la diversidad como una fortaleza? Estas preguntas fueron el enfoque del acto celebrado el 27 de junio pasado con motivo de la firma de la “Carta de la Diversidad” por parte del director de Recursos Humanos de TÜV Rheinland Group, Thomas Biedermann. El evento también contó con presentaciones a cargo de CENO (Centro de Orientación para la Jubilación), de Joblinge (una iniciativa para ayudar a los jóvenes que comienzan su carrera), de las escuelas públicas de Colonia y de la consultoría intercultural.

Encargados de la Diversidad de Henkel AG, de Ford y de la aseguradora Generali Deutschland explicaron ante un nutrido auditorio lo que sus compañías ofrecen en la gestión de la diversidad y el papel que el *networking* puede desempeñar en este contexto. Además, Christoph Zeckra, responsable del fondo para el futuro de Generali (Zukunftsfonds), describió los retos que plantea el cambio demográfico en el mundo y cómo las empresas pueden hacer frente a ellos. Por ejemplo, BMW buscaba deliberadamente ingenieros mayores de 50 y 60 años para su planta automovilística en Leipzig. Ahora, esta instalación es considerada la mejor planta de Europa puesto que ha sabido aprovechar del potencial de los trabajadores jóvenes asociado a la experiencia de los más mayores.

¿Cómo medir la diversidad?

El tema principal del debate moderado por Sabine Hager, responsable de CSR en TÜV Rheinland Group, fue cómo las empresas se pueden asegurar una gestión de la diversidad real más allá de una moda pasajera. En su intervención, Brigitte Kasztan, de Ford, describió cómo el fabricante de automóviles tuvo éxito en la sensibilización en todos los niveles de la jerarquía con un Premio a la Diversi-

dad en Ford. Lo mejor, comentó Brigitte Kasztan, es si la diversidad se refleja directamente en el éxito del negocio.

Thomas Biedermann, director de RR HH de TÜV Rheinland a nivel internacional, describió a su vez las actividades llevadas a cabo en materia de diversidad como la Red de Mujeres, lanzada en mayo a nivel internacional como un proyecto piloto, los esfuerzos para promover un buen equilibrio entre la vida laboral y personal, y las medidas relativas a la salud en el contexto actual de una fuerza laboral que envejece. En su presentación, Thomas Biedermann destacó que la promoción de la diversidad en la cultura de la empresa es más importante que nunca: “Atraer y retener a los empleados. Vamos a tener éxito en esto sólo si realmente ponemos en práctica la diversidad y teniendo en cuenta las posibilidades y necesidades de todos los empleados en la medida de lo posible”.

Cabe mencionar en este sentido el esfuerzo y desarrollo en las filiales de TÜV Rheinland en los distintos países alineándose en el proyecto y con iniciativas propias como las de España con sus Planes de Igualdad, integración del personal discapacitado con la Fundación Discert, etc.

Además de las medidas en materia de RSE y de Sostenibilidad, la directora de RSE en TÜV Rheinland, Katharina Riese, informó de los proyectos en curso a nivel internacional en responsabilidad social.

Cerrando el evento, Manfred Bayerlein, CEO de TÜV Rheinland, subrayó que la compañía ha demostrado tener muchas fortalezas en términos de diversidad y que esa diversidad debe servir de base para llegar al éxito. Los objetivos específicos incluyen, por ejemplo, fomentar una alineación internacional entre los órganos clave de toma de decisiones, la promoción del empleo de las mujeres, en particular en puestos de dirección, y la creación de un ambiente de trabajo para los empleados de más edad, con experiencia, que tenga en cuenta sus capacidades individuales. “No tengan ninguna duda de ello, vamos a seguir trabajando en esa dirección”, aseguró Manfred Bayerlein ■

La diversidad es ahora
un hecho en
el nuevo
entorno globalizado

