



El reto de crear diversidad en la empresa

Por Nuria Chinchilla

Profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones en IESE Business School, España

En el artículo publicado hace varias semanas por Diario El Mundo de España, recuerdo las palabras proféticas del profesor Juan Antonio Pérez López, ex director general del IESE, en 1994, anticipando la importancia del trabajo que hace muchos años venimos realizando en el IESE:

“Si el siglo XXI funciona será porque la mujer tendrá una participación cada vez mayor en la organización de la sociedad, (...) porque la mujer es el núcleo de la familia, y ésta, la base de la sociedad”.

Xerox nos da un buen ejemplo de cómo lo anterior sí es posible. Esta súper conocida corporación es especialmente

capaz de **implantar la diversidad**, como se demostró con su antigua presidenta, **Ursula Burns**, la primera mujer negra que llegó a ese puesto. Para referirse más en concreto a su día a día en la compañía, Paloma Beamonte, actual Presidenta de Xerox España y Portugal, nos ofrece los cuatro pilares de la diversidad: **crearla, gestionarla, valorarla y liderarla**.

1. Crear diversidad, poniendo el foco en la contratación, la promoción y la retención, de manera que logremos una plantilla diversa. En Xerox se sirven de sistemas de *reporting* de la diversidad. Además, cuentan (en USA) con el programa **Balanced Workforce Strategy (USA)**, que moni-

“

Para referirse más en concreto a su día a día en la compañía, Paloma Beamonte, actual Presidenta de Xerox España y Portugal, nos ofrece los cuatro pilares de la diversidad: crearla, gestionarla, valorarla y liderarla.

”

toriza la representación de cada raza y sexo en todas las categorías y organizaciones de la compañía.

2. Gestionar esa diversidad, con formación específica para directivos, que serán valorados por su capacidad para crear, gestionar y retener equipos diversos. También en USA cuentan con los **Employee Caucus Groups (USA)**, desde los que fomentan la comunicación de Xerox con los diferentes grupos de diversidad, transmitiendo las preocupaciones de los empleados.

3. Valorar la diversidad, con el mantenimiento de un entorno de trabajo donde las distintas perspectivas sean valo-

radas, con mesas redondas de CEO's & directivos senior, y planes de sucesión diversos. Paloma habló con especial satisfacción del programa **Fast Track Woman**, que “monitorea el plan de desarrollo de mujeres de alto potencial **susceptibles de ascender dos niveles de una sola vez**”.

4. Liderar la diversidad, compartiendo sus mejores prácticas con clientes y en foros de desarrollo de la diversidad. Xerox España ha sido una de las 39 primeras empresas españolas en recibir el **Distintivo de Igualdad del Ministerio de Sanidad (España)**, que han renovado en las dos convocatorias posteriores.



LA AUTORA

Nuria Chinchilla Albiol es PhD en Dirección de Empresas y MBA por IESE, Universidad de Navarra, y Licenciada en Derecho por la Universitat de Barcelona. Autora y coautora de libros sobre cambio organizacional, organizaciones familiarmente responsables y conciliación entre vida laboral y familiar. Es Directora del ICWF – Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School.