



Este documento ha sido financiado por el Programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía (2014-2020) de la Unión Europea.

idem

boosting diversity

The IDEM Project: Achieving greater Diversity, Inclusion and Equality in SMEs Management



F E D E P E

**DIVERSITY
DEVELOPMENT
GROUP**

Consiguiendo una mayor diversidad,
inclusión e igualdad en la gestión de las
PYMES

Informe final para ESPAÑA

Preparado por Indre Kabisiute

Revisado por Rugile Trumpyte y Alicia Fernández

Traducido por Alicia Fernández

El contenido de este dossier representa únicamente el punto de vista del autor y es su única responsabilidad.

La Comisión Europea no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información que el mismo contiene.

Lista de gráficos

Gráfico 1: ¿Ha experimentado usted discriminación o sido tratado injustamente en su actual puesto de trabajo debido a su género?

Gráfico 2: ¿Ha experimentado usted discriminación o sido tratado injustamente en su actual puesto de trabajo debido a su edad?

Gráfico 3: ¿Estaría usted de acuerdo o en desacuerdo con vivir en el mismo barrio con personas de etnia gitana?

Gráfico 4: ¿Estaría usted de acuerdo o en desacuerdo con trabajar en el mismo lugar que personas de la etnia gitana?

Gráfico 5: Me siento bien y apoyado en el trabajo

Gráfico 6: Mis colegas me respetan como persona

Gráfico 7: ¿Ha sido usted sujeto de bullying o acoso en su actual puesto de trabajo?

Gráfico 8: ¿Tiene su actual lugar de trabajo un canal de denuncia seguro?

Gráfico 9: ¿Ha sufrido usted discriminación o tratamiento injusto en su actual puesto de trabajo debido a la edad?

Gráfico 10: Si su actual empleador está organizando un proceso de selección para un puesto, y tiene dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones, ¿podría ser la edad del candidato una desventaja?

Gráfico 11: ¿Conoce algún colega(s) en su empresa que haya sufrido discriminación debido a su edad?

Gráfico 12: ¿Durante su proceso de contratación, ¿se le hicieron preguntas que tenían que ver con su situación familiar y sus planes familiares?

Gráfico 13: ¿Conoce a algún colega(s) de su empresa que haya sufrido discriminación debido a su género?

Gráfico 14: ¿Ha sufrido usted discriminación o tratamiento injusto en su actual puesto de trabajo debido a su orientación sexual o su identidad de género?

Gráfico 15: ¿Conoce usted a algún colega(s) de su empresa que haya sufrido discriminación debido a su orientación sexual o su identidad de género?

Gráfico 16: ¿Ha sufrido usted discriminación o tratamiento injusto en su actual puesto de trabajo debido a una discapacidad física?

Gráfico 17: ¿Conoce usted a algún colega(s) de su empresa que haya sufrido discriminación debido a su discapacidad física?

Gráfico 18: Si su actual empleador está organizando un proceso de selección para un puesto, y tiene dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones: ¿sería la manifestación de la religión del candidato (con símbolos visibles) una desventaja?

Gráfico 19: ¿Cómo han cambiado sus actitudes hacia los siguientes colectivos durante los últimos 12 meses?

Gráfico 20: Formación en diversidad

Gráfico 21: ¿Qué acciones y medidas se han puesto en marcha en su lugar de trabajo para promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo?

Índice

1. Resumen.....	5
2. Recomendaciones clave para PYMEs	7
3. Metodología	9
4. “Clima” de Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo en las compañías evaluadas	12
4.1 Experiencia de los empleados	17
4.2 Experiencia de los empleados Edad.....	18
4.3 Experiencia de los empleados Sexo.....	21
4.4 Experiencia de los empleados LGBTQ+	23
4.5 Experiencia de los empleados (Dis)capacidad	26
4.6 Experiencia de los empleados Religión.....	28
4.7 Experiencia de los empleados Raza, nacionalidad y etnia.....	29
5. El marco de las empresas en diversidad e inclusión.....	31
Referencias.....	34

Abreviaturas

RSC – Responsabilidad Social Corporativa

D&I – Diversidad e inclusión

LGBTQ+ - Lesbianas, gays bisexuales, transgender y queer

1. Resumen

La diversidad en el lugar de trabajo se da cuando personas con diferentes rasgos de género, orientación sexual, edad, estado de salud, etc. trabajan juntas. La correcta gestión de la diversidad permite la exploración de las diferencias en un entorno seguro, positivo y enriquecedor; significa una comprensión mutua, que va más allá de la simple tolerancia, pues

implica que las personas valoran estas diferencias entre ellos. En definitiva, se trata de empoderar a las personas a través del respeto y apreciación de lo que las hace diferentes.

Los desafíos a la hora de evaluar la diversidad vienen dados por la larga lista de indicadores y características diferenciadoras de los seres humanos, así como por el hecho de que la diversidad en sí está en permanente cambio. En el actual contexto de polarización social en España -y en otros lugares-, es importante reconocer el papel significativo de las empresas en la configuración del discurso público y de los comportamientos de la ciudadanía, así como de sus actitudes hacia temas relacionados con la diversidad. Por tanto, la evaluación de las políticas y prácticas en materia de D&I dentro de las empresas es relevante para una sociedad más justa.

La encuesta de 209 empleados procedentes de 100 pequeñas y medianas empresas (PYMEs), que tuvo lugar entre enero y agosto de 2022, proporciona una foto fija basada en la evidencia de la situación en materia de discriminación, igualdad, diversidad e inclusión en el entorno de trabajo de España, que nos sirve como situación de partida. El cuestionario que los investigadores han utilizado se ha focalizado en las experiencias y actitudes predominantes entre los empleados para una amplia gama de diferentes temas relacionados con la identidad de género, el sexo, la religión o la fe, la discapacidad, la etnia, la orientación sexual y la edad (más sobre la metodología en el capítulo 7).

Los datos recogidos son representativos de una variedad de sectores económicos, como consultoría de negocio, servicios financieros, educación, medios de comunicación, seguros, recursos humanos, marketing digital, ingeniería civil, deportes, tecnologías de la información, acción social, comercio mayorista, sector inmobiliario y catering. Los resultados ponen de manifiesto importantes cuestiones que deberían ser objeto de una exploración más profunda, incluyendo, especialmente, la complejidad de los temas interseccionales. Los temas más relevantes parecen ser la discriminación o trato injusto en el lugar de trabajo debido al género (11%) y a la edad (8%). Una mayoría (87%) de los encuestados sienten que sus empleadores piden cierta responsabilidad personal por cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo: evidentemente, la mayoría de la gente piensa que los incidentes de discriminación en el lugar de trabajo deberían ser tomados muy en serio, aunque sólo el 32% dicen tener un sistema de quejas seguro. Durante los procesos de contratación, 19% de los encuestados recibieron preguntas

sobre su situación y planes familiares. Todos estos resultados (y algunos más) se analizan y se presentan en mayor detalle a continuación.

2. Recomendaciones clave para PYMEs

Poner en marcha sistemas de queja confidenciales y seguros. Tener un sistema de quejas conocido por los empleados y convenientemente gestionado es crucial. El hecho de que el porcentaje de discriminaciones realmente denunciadas sean escasas con respecto a las practicadas, así como la escasez de datos al respecto convierte en difícil la evaluación de la situación real y la calibración de la escala exacta de los problemas. Además, la ausencia de sistemas de quejas seguros y confidenciales, puede producir discriminaciones muy enraizadas, pues, frecuentemente, una queja formal es el único modo posible de afrontar un problema de discriminación y de resolverlo. No obstante, **un 30% de los empleados encuestados no saben si su empresa cuenta con un sistema de quejas seguro y confidencial**, un 25% respondió que su lugar de trabajo no cuenta con un sistema de quejas seguro y confidencial y un 14% no estaba seguros acerca de si el sistema de quejas en su empresa es o no seguro y confidencial. En caso de presenciar una discriminación a un colega en el lugar de trabajo, **sólo 1 de los 209 encuestados, no denunciaría.**

Garantizar una contratación justa y transparente de candidatos. Las prácticas discriminatorias hacia las mujeres perviven todavía en España, principalmente durante los procesos de contratación. Según los datos de la encuesta un 20% de las mujeres y un 13% de los hombres recibieron preguntas sobre su situación y planes familiares durante sus entrevistas de trabajo. Las mujeres en España están a cargo de manera desproporcionada de las tareas del hogar, afirmación sustentada por el hecho de que las mujeres invierten un 86% más de tiempo que los hombres en las tareas del hogar y en las actividades de cuidado. Los empleadores deberían ser conscientes de sus obligaciones en este ámbito incluso antes de que comience la relación contractual de trabajo, es decir, ya durante los procesos de selección. Una selección justa tiene que cumplir los criterios de objetividad, consistencia y no discriminación. Durante todo el proceso, desde los anuncios de puestos de trabajo, que deberían poder interpelar a candidatos diversos, hasta las etapas finales de la selección, que deberían incluir medida contra los sesgos, la transparencia y la igualdad de oportunidades deberían estar garantizadas. CV “ciegos” y herramientas automatizadas de selección pueden ser mecanismos útiles para que las empresas

garanticen la no discriminación y el tratamiento justo desde el momento de envío del CV hasta la entrevista.

Organizar actividades de sensibilización y formaciones en torno a la diversidad. Un 49% de los empleados desearían recibir formación en D&I (un 42% tienen ya formaciones en integración para los empleados recién incorporados y/u orientación específica sobre estrategias y acciones existentes de diversidad e inclusión). Una mejor comprensión por los empleados de las diferencias entre las personas puede ayudar a lidiar con éstas de manera productiva y respetuosa. De celebrarse, las organizaciones deberían revisar frecuentemente los efectos de las formaciones y su progreso en el lugar de trabajo, así como trabajar continuamente en la reducción de sesgos en el lugar de trabajo. Las compañías tienden a cultivar D&I en mayor medida cuando sus empleados tienen la mente abierta y consideran el hecho de tener personas con rasgos diversos un potencial en lugar de un lastre. Por lo tanto, promover la D&I en el lugar de trabajo consiste en gran medida en promover visiones positivas por parte de los empleados hacia los diferentes colectivos étnicos y sociales, ya que, sólo entonces pueden darse cambios profundos en el clima de D&I.

Garantizar un seguimiento continuo. Encuestas, ya sean éstas a nivel de un equipo de trabajo, de un departamento o de la organización en su conjunto, pueden ser una herramienta muy útil para determinar si los objetivos estratégicos de D&I están siendo cumplidos y recoger la información necesaria para realizar cambios y mejoras en pro de una promoción de la D&I en procesos tan importantes como el de contratación de personal. Un 65% de los encuestados desearían que sus empresas realizaran un seguimiento de la composición y estructura de los empleados para evaluar la representatividad de diferentes grupos (un 33% dice que su empleador actual ya promueve este tipo de seguimientos).

Las auditorías de brecha salarial son una herramienta para garantizar que las diferentes posiciones y trabajos se pagan conforme a criterios neutrales e independientes de características personales del empleado ajenas a su rendimiento. La misma herramienta hace posible la prevención de la desigualdad salarial, que puede estar injustificadamente determinada por el género, la edad, la discapacidad y otras características del empleado. Un 85% de los encuestados contestaron que sienten que **deberían tomarse medidas para reducir la brecha salarial entre**

hombres y mujeres, y un 67% afirma que su empleador actual ya las promueve. La contratación, selección, promoción, formación, evaluación del rendimiento y procedimiento de tratamiento de quejas deberían ser también auditados.

3. Metodología

La herramienta IDEM está diseñada específicamente para las PYMEs, con el propósito específico de ayudar a las compañías a iniciar o proseguir esfuerzos y estrategias de D&I en sus empresas. Si bien no existe una metodología unificada para la evaluación y apreciación de las políticas de D&I, debería haber estándares mínimos comunes que sirvan como guía para las organizaciones en el desarrollo y puesta en marcha de políticas efectivas de D&I en el lugar de trabajo y más allá. La metodología de la herramienta IDEM se basa en el análisis de los marcos legales existentes, la información específica del país, el contexto de la UE y las prácticas de D&I existentes. Todo esto ha modelado la esencia de la herramienta y ha permitido identificar lo que es necesario que las empresas tengan en el contexto de la UE (por ejemplo, mecanismos de quejas) para construir ambientes de trabajo seguros y amigables.

La herramienta IDEM tiene dos fases interconectadas de mapeo de las prácticas, políticas y actitudes prevalentes en materia de D&I en el lugar de trabajo.

La primera fase de la herramienta IDEM se focaliza en la evaluación de las actitudes prevalentes y las experiencias de los empleados, incluyendo los directivos, mediante la compilación de respuestas de manera confidencial entre dichos empleados. Los datos de esta fase revelan los prejuicios, estereotipos, actitudes de los empleados y las experiencias en el lugar de trabajo, al tiempo que muestran las acciones específicas en materia de D&I que podrían ser diseñadas e implementadas considerando las fortalezas y desafíos de cada compañía.

La encuesta de los empleados es confidencial, ya que revela información más sensible que no es obligatorio suministrar. Por ejemplo, las personas pueden decidir, si así lo desean, dar información (o no) sobre su sexo, género, edad, salud, etc. o no decir nada al respecto. Es importante señalar que la implementación de la primera fase (o de la herramienta en general) no requiere conocimientos específicos. Los resultados se explican por sí mismos y muestran cómo se sienten los empleados en el trabajo, cuáles son sus valores, si son ellos mismos, so han sido

testigos de prácticas discriminatorias, qué recursos tienen para llevar a cabo sus responsabilidades personales.

Al creer que el personal de una empresa representa (e ilustra) un microcosmos social, la metodología permite el monitoreo de las actitudes, la distancia, los prejuicios y los estereotipos a nivel social hacia diferentes grupos étnicos, religiosos y sociales, así como qué actividades (interculturales), que se ponen en marcha para afrontar los arriba mencionados estereotipos y prejuicios en el lugar de trabajo y más allá.

La segunda fase de la herramienta IDEM monitorea y mapea las políticas y procedimientos internos con un foco en el ciclo de vida del empleado dentro de la empresa en cada ámbito funcional de la misma: pensamiento estratégico general, recursos humanos, estrategias y procedimientos de contratación de personal; situación post-empleo y entorno de trabajo inclusivo (o no inclusivo), así como estrategias de retención del talento; comunicación externa e interna, incluyendo elementos tales como la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), actividades de sensibilización, formación y desarrollo de capacidades; finalmente estrategias de branding y marketing. Estos análisis permiten poner de relieve dónde se encuentra cada empresa específica en el contexto de los marcos legales existentes de relevancia para la temática existentes en el país, de las prioridades europeas en materia de políticas de D&I y buenas prácticas de D&I existentes. La segunda fase de la herramienta IDEM Tool se dirige específicamente a los directivos de las SME.

Existe una gran cantidad de información existente sobre la evaluación y apreciación de las políticas y prácticas de inclusión en empresas y lugares de trabajo. Como ocurre con cualquier investigación científica o aplicada, existen numerosas maneras de evaluar las estrategias de D&I, con sus diferentes herramientas metodológicas. Aunque tener datos de calidad es crucial para la integridad de la investigación y para tomar decisiones de negocio informadas, el ecosistema de cada negocio es complejo y captar esta complejidad en particular en el campo de la D&I no es tarea fácil. No hay una solución ni metodología perfectas para evaluar y apreciar las políticas y prácticas de D&I en las empresas y lugares de trabajo; la herramienta the IDEM es un medio accesible para recoger información sobre cuestiones clave, que busca crear índices comparativos sobre políticas de D&I y permitir que las empresas identifiquen sus fortalezas y debilidades, al tiempo que desarrollan políticas de D&I basadas en buenas prácticas existentes. Los

cuestionarios son un método directo de recogida de información. Esta herramienta en particular está diseñada para desarrollar estándares comunes de D&I a ser desarrollados dentro de la organización, yendo incluso más allá del lugar de trabajo y entendiendo el clima interno y el apoyo del personal a las diversas iniciativas de D&I. El análisis de los datos permite poner de relieve que tipos de acciones específicas de cada compañía podrían ser implementados, considerando las actitudes prevalentes, los estereotipos, los prejuicios y las visiones hacia varios tipos de diversidad. Además, la información recogida puede facilitar el diálogo interno en la compañía entre el personal incluido el personal directivo, sobre varias temáticas relativas a la D&I, basado en evidencias.

Para obtener una imagen completa del estado de la D&I en la compañía, las dos fases (empleados y directivos) deberían ser realizadas y analizadas conjuntamente.

Probando la herramienta IDEM en España. Para obtener una muestra representativa, una encuesta telemática se dirigió a todos los niveles de gestión de las PYMEs participantes: desde los niveles ejecutivos más altos hasta los empleados rasos. La encuesta IDEM fue completada por 209 empleados de 100 compañías en España, en sectores tan variados como consultoría de negocio, servicios financieros, educación, medios de comunicación, seguros, recursos humanos, marketing digital, ingeniería civil, deportes, tecnología de la información, acción social, comercio mayorista, negocio inmobiliario y catering. La información fue recogida en www.surveymonkey.com, desde enero a agosto de 2022 a través de un cuestionario online. La herramienta IDEM consiste en 28 preguntas: dos de ellas piden al encuestado que se pronuncie sobre si está de acuerdo o en desacuerdo con un cierto tipo de colega o vecino, dos preguntas, indagan sobre si las actitudes de los encuestados hacia ciertos grupos de gente han cambiado y por qué. A esto le siguen preguntas sobre medidas de D&I practicadas en sus lugares actuales de trabajo y preguntas sobre qué medidas piensa el empleado que la empresa debería promover. Después se incluyen preguntas tipo En acuerdo / en desacuerdo y preguntas de valoración entre 1 y 5, designadas para poner de relieve qué tipos de acciones específicas por empresa podrían ser implementadas, considerando las actitudes, estereotipos, prejuicios y visiones predominantes acerca de los diferentes tipos de diversidad. Por último, se incluyen preguntas sobre los procesos de contratación y las experiencias personales de acoso vividas por los encuestados, así como las observadas en sus colegas.

De los 209 encuestados, el 77% se identifican como mujeres, el 22% como hombres, el 1% eligió no desvelar su sexo. Mas de la mitad (55%) de ellos están en el grupo de edad 35-54, con un 24% en el grupo 18-34; un 20% en el grupo 55-74. El 79% de los encuestados se identifica como heterosexual y un 10 % prefirió no desvelar información sobre su identidad sexual. El 89% tiene educación superior, el 40% tiene posiciones altas o medias en su lugar de trabajo, el 19% menciona tener una discapacidad, el 39% se autodefine como religioso y el 46% no se identifica como tal.

4. “Clima” de Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo en las compañías evaluadas

A lo largo de los últimos 45 años se han producido en España cambios sociales y políticos de profundo calado, que han resultado en una sociedad más diversa en términos étnicos y religiosos entre otros. Dos de estos cambios -que están interrelacionados entre sí- son la transformación demográfica y la conversión de España en un país de inmigración neta.¹ Si comparamos la información suministrada por el Barómetro de la Comisión Europea de 2014 y 2019, constatamos que la percepción de la igualdad de género ha cambiado significativamente, con un 74% de los encuestados en 2014 que pensaban que la desigualdad entre hombres y mujeres estaba muy extendida, y sólo un 36% que pensaba esto mismo en 2019.²

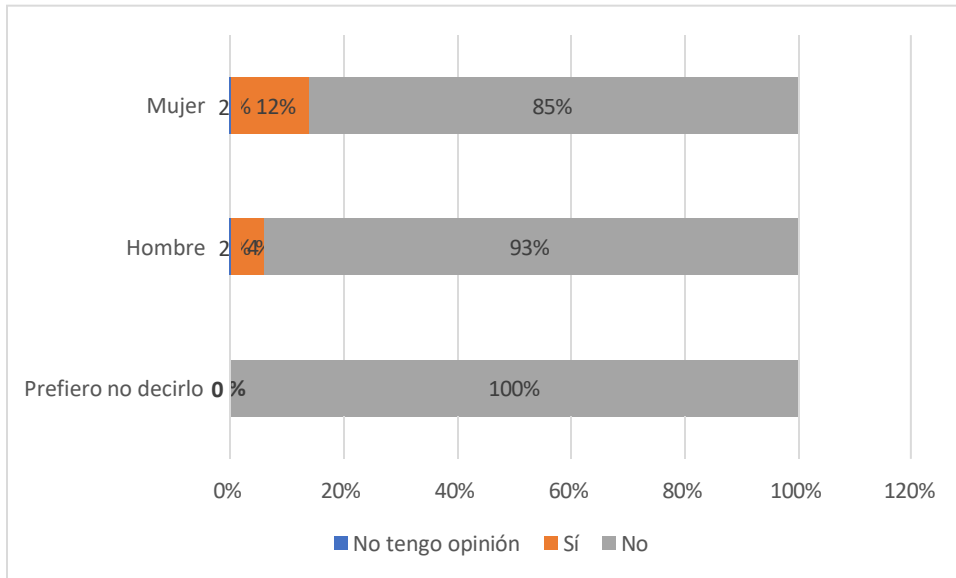
De acuerdo con una encuesta representativa sobre actitudes públicas realizada en 2019³, los españoles piensan que el tipo de discriminación más extendida en el país es por género (62%), discapacidad (59%), edad (58%) y religión (58%). Los resultados de la encuesta IDEM (tal y como se ve en los gráficos 1 y 2) reflejan esta percepción de discriminación por los empleados, al afirmar éstos que las “variables” por la que han sentido más discriminación o tratamiento injusto en el lugar de trabajo, es la derivada del género (11% de los encuestados) y de la edad (8%).

¹ Red Europea de expertos legales en igualdad de género y no discriminación. Informe Nacional: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5479-spain-country-report-non-discrimination-2021-1-56-mb>

² Eurobarómetro. Discriminación en la Unión Europea: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2077>

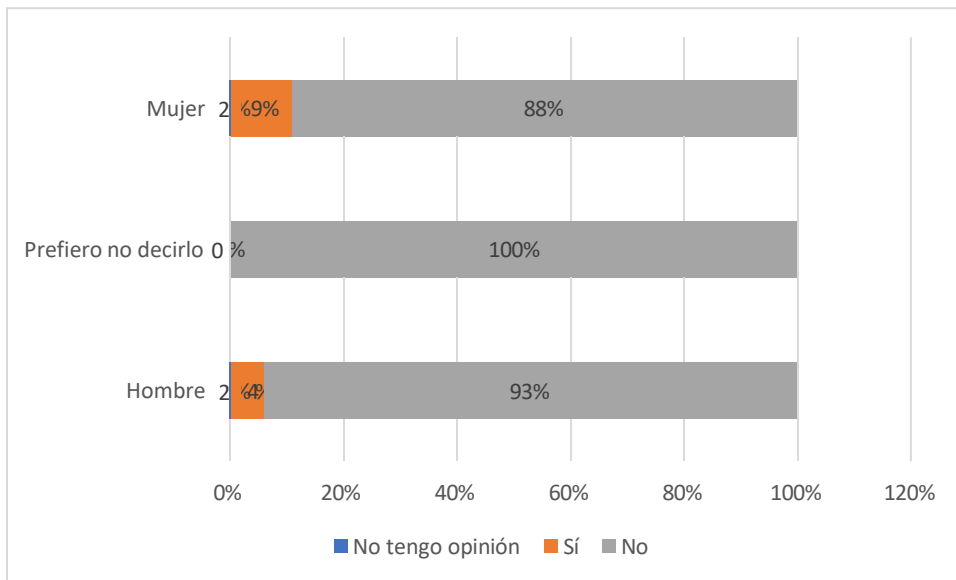
³ Eurobarómetro. Discriminación en la Unión Europea: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

Gráfico 1: ¿Ha experimentado usted discriminación o sido tratado injustamente en su actual puesto de trabajo debido a su género?



Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

Gráfico 2: ¿Ha experimentado usted discriminación o sido tratado injustamente en su actual puesto de trabajo debido a su edad?



Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

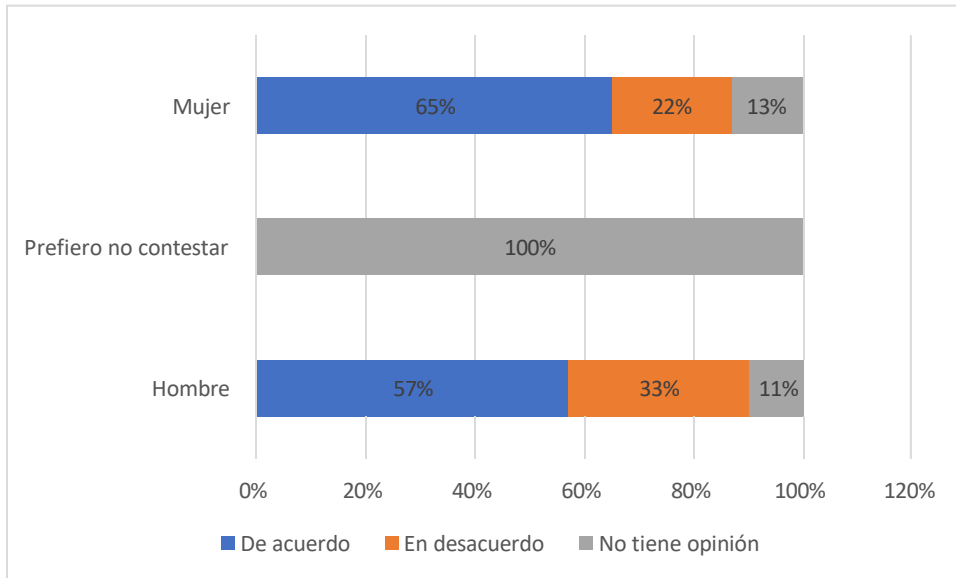
Las personas prefieren trabajar con personas de diferentes razas y grupos étnicos que vivir con ellos en el mismo barrio. Un 15% de los encuestados no desearía vivir en el mismo barrio que una

persona musulmana, y un 4% no desearía trabajar en la misma empresa con una persona musulmana. Un 96% de los encuestados no tendría problema en vivir con un vecino negro y sólo un 1% preferiría no tener un colega negro. Como se puede apreciar a través de los resultados de la encuesta (gráfico 3 y 4), las personas más discriminadas son las pertenecientes a la etnia gitana – un 24% de los encuestados no quieren tener personas de etnia gitana como vecinos y un 8% preferiría no tener un colega de etnia gitana-.

Un 18% piensa que el acento de una persona o su manera de hablar, podrían ser una desventaja en un hipotético proceso de selección donde su empleador contase con dos candidatos con habilidades y cualificaciones similares. Garantizar una integración efectiva de los migrantes es una inversión social y económica que ha convertido a las sociedades europeas en más cohesionadas, resilientes y prósperas. La integración y la inclusión pueden y deben ser un proceso *win-win*, beneficioso para el conjunto de la sociedad.⁴ Para compañías pequeñas seguramente sean / serán necesarios planes nacionales, marcos jurídicos y políticas a este respecto, en toda la Unión Europea, que ofrezcan incentivos para potenciar la contratación de empleados diversos, aunque los empleadores deberían tener en cuenta que ciertos inmigrantes pueden tener exactamente las habilidades y talentos que se necesitan en su lugar de trabajo. Poner en marcha esquemas de aprendizaje y prácticas antes de una contratación en toda regla es una posibilidad.

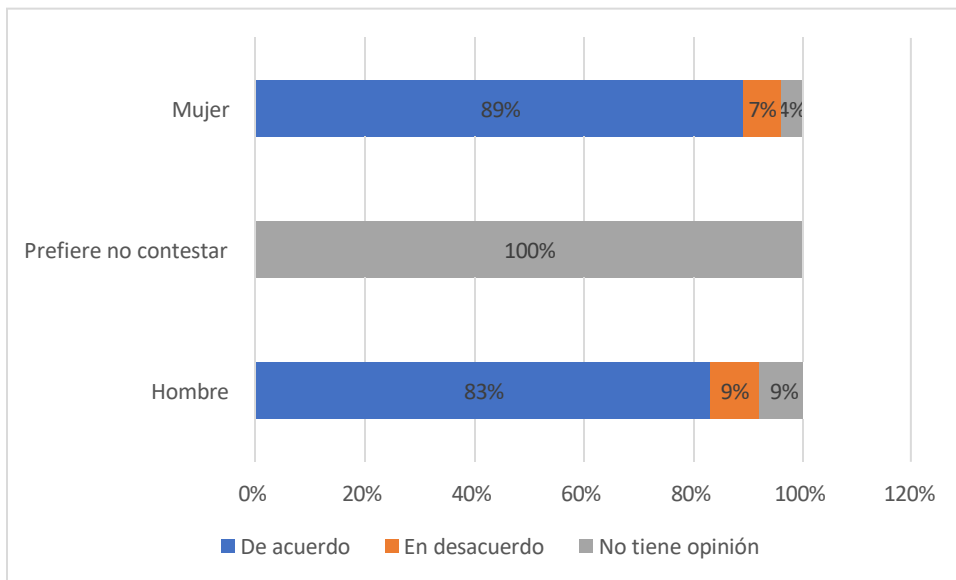
⁴ Comisión Europea. Plan de acción sobre integración e inclusión 2021-2027. https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2020-11/action_plan_on_integration_and_inclusion_2021-2027.pdf

Gráfico 3: ¿Estaría usted de acuerdo o en desacuerdo con vivir en el mismo barrio con personas de etnia gitana?



Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

Gráfico 4: ¿Estaría usted de acuerdo o en desacuerdo con trabajar en el mismo lugar que personas de la etnia gitana?

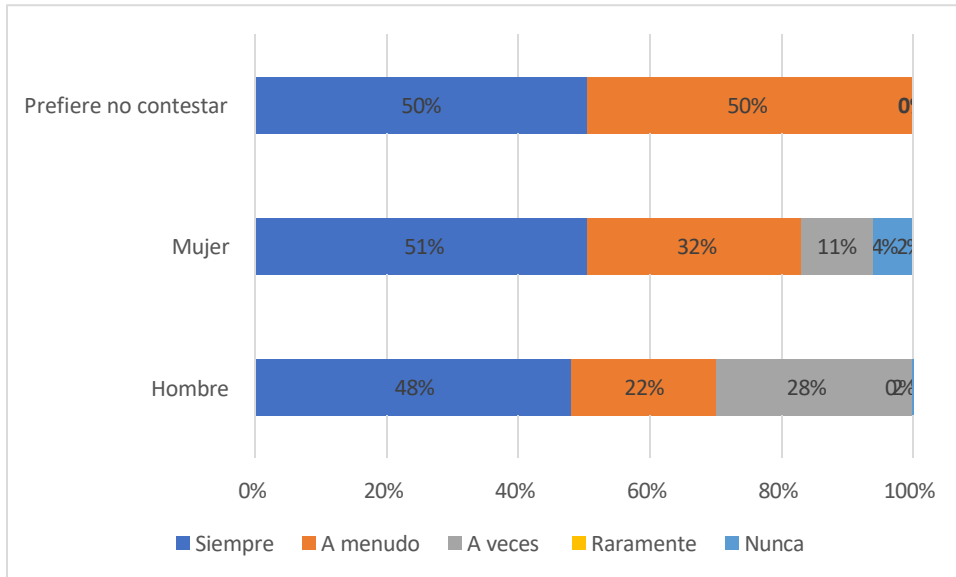


Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

La mayoría de los encuestados (80%) se sienten apoyados en su trabajo y sienten que sus colegas los respetan como personas (90%). Un 63% siente que se le paga lo que se merece. Un 80% siente que sus valores y los valores de la organización en que trabajan son casi siempre o siempre similares. Un 80% se sentiría seguro a la hora de hablar a su superior sobre un problema de salud

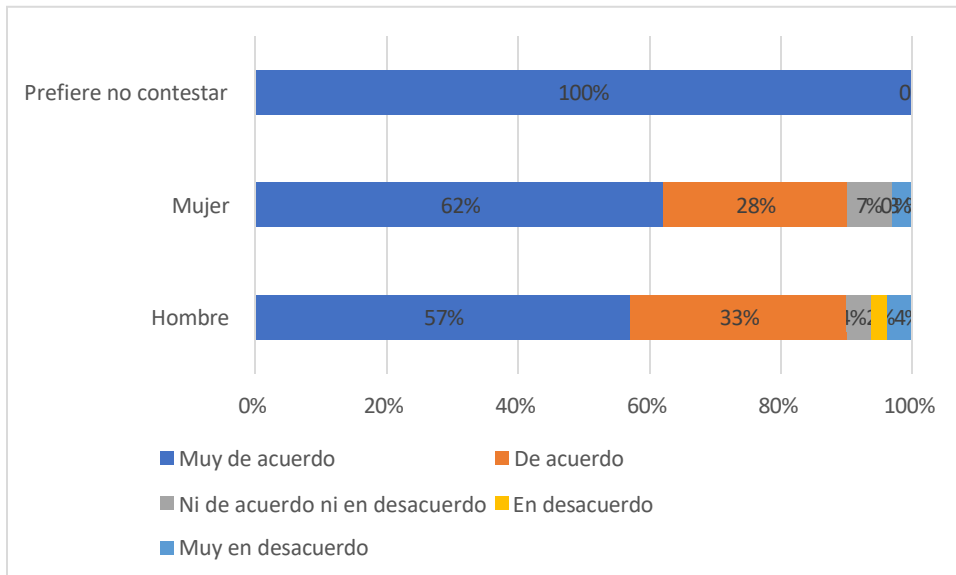
mental (lo que puede incluir, ansiedad, estrés, depresión, etc.). La mayoría de los empleados se siente bien en su actual compañía: esto es, respetado y valorado. Los individuos parecen sentirse incluidos, así como libres de conservar su “especificidad” o carácter único dentro del grupo de personas del lugar de trabajo. Un 71% de los encuestados desearía recibir formación en D&I (mientras que un 49% ya la reciben en su trabajo).

Gráfico 5: Me siento bien y apoyado en el trabajo.



Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

Gráfico 6: Mis colegas me respetan como persona



Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

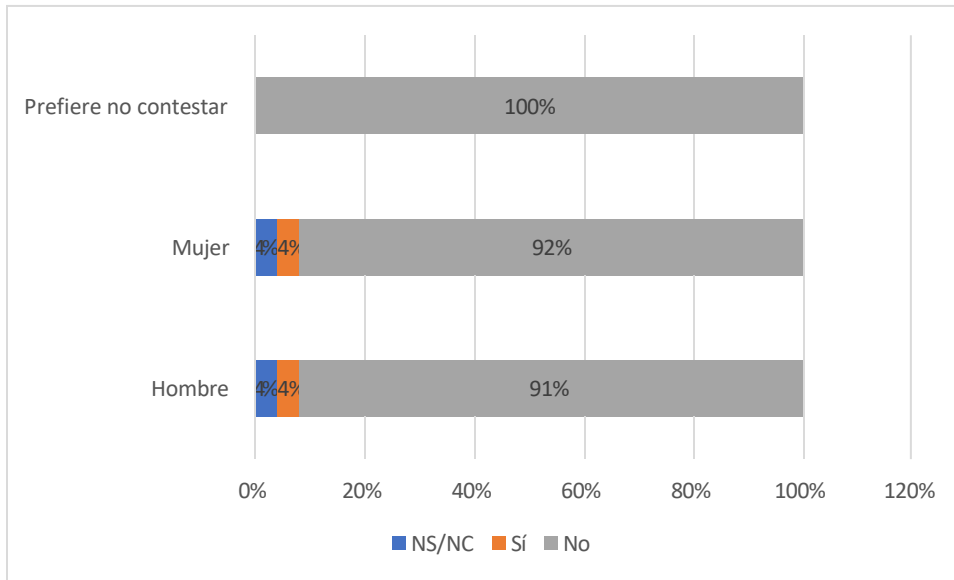
4.1 Experiencia de los empleados

De todos los participantes en esta encuesta, el 4% ha sufrido *bullying* o acoso en su actual puesto de trabajo. Un 7% conoce a un colega (o varios) que ha(n) experimentado discriminación debido a su origen racial o étnico. Sólo un 32% de los encuestados contestaron que sus actuales lugares de trabajo cuentan con un sistema de quejas confidencial y seguro y un 14% dijo no estar seguros de que dicho sistema sea confidencial. Del 4% que admitió haber experimentado *bullying* o acoso, la mitad contestó que su empresa no tiene ningún sistema de quejas, y la otra mitad, que sí. Un 87% de todos los encuestados, declaró que en caso de discriminación hacia ellos o hacia un colega, estarían dispuestos a denunciarlo. Sin embargo, no queda claro cuantos realmente lo harían, o cuántos lo han hecho en el pasado, puesto que la proporción de empresas con un sistema de quejas no es proporcional a este 87%.

A la pregunta de si en el caso de producirse una contratación de personal y haber dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones, la apariencia del candidato (manera de vestir y presentación) podría constituir una desventaja, un 43% de los encuestados respondió que sí. De los empleados que accedieron a desvelar su sexo, se desprende que **casi 1 de cada 2 mujeres y 1 de cada 2 hombres, piensan que la apariencia podría poner en desventaja a un candidato durante un proceso de contratación.** Un 21% piensa que la apariencia física (altura, peso, cara, etc.) podría poner al candidato en desventaja. Esto es especialmente preocupante en España donde, según el más reciente Eurobarómetro sobre discriminación (2019), un 50% de las personas entrevistadas en España piensan que la apariencia de un candidato podría suponer para él una desventaja, y un 49% piensa lo mismo sobre la apariencia física.⁵

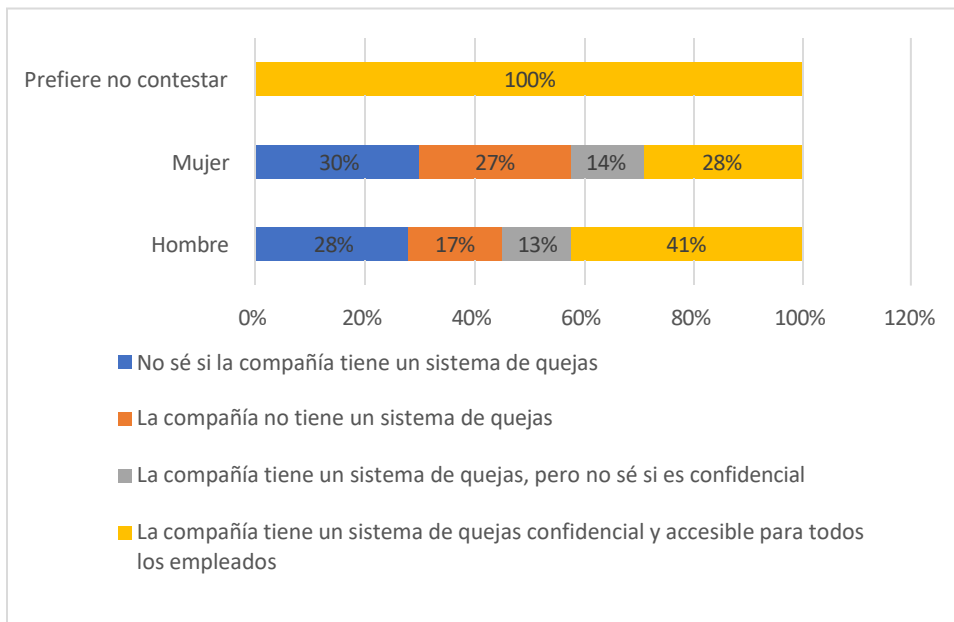
⁵ Eurobarometer. Discrimination in the European Union: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

Gráfico 7: ¿Ha sido usted sujeto de bullying o acoso en su actual puesto de trabajo?



Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

Gráfico 8: ¿Tiene su actual lugar de trabajo un canal de denuncia seguro?



Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

4.2 Experiencia de los empleados | Edad

Considerando la edad, un 36% de la población que vive en España tiene edades comprendidas entre 16 y 44 años; un 29,2 % tiene edades comprendidas entre 45 y 64, y un 19,4 % es mayor de

65 años.⁶ Un 57% de los españoles piensa que la edad puede ser causa de discriminación en el lugar de trabajo.⁷ Y, si bien tanto una persona percibida como joven como una persona percibida como mayor pueden sufrir discriminación, el envejecimiento general de la población provoca hace más probable la discriminación por mayor edad, pues la población mayor crece a ritmo más rápido que la población activa, y, por tanto, el desempleo entre las personas de más edad puede intensificarse, lo que las coloca en una posición de mayor vulnerabilidad. La cultura o costumbre de jubilación prematura, si bien se está corrigiendo gradualmente, continúa caracterizando el mercado de trabajo español, que pierde por tanto mucho talento de personas senior.⁸

No obstante, los encuestados de las 100 empresas, estarían de acuerdo con trabajar y vivir en el mismo vecindario que personas de edad avanzada, -menos del 1% estaría en desacuerdo con trabajar o vivir con personas de edad avanzada-. El 8% de los encuestados han sufrido discriminación debido a su edad, y un 10% conoce a un colega que ha sido discriminado debido a su edad. El 30% de los encuestados piensa que en un hipotético proceso de selección de su empresa la edad del candidato (ya sea por demasiado joven o por demasiado mayor), pondría al candidato en una posición de desventaja de haber dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones.

Los desafíos principales para reducir la discriminación derivada de la edad son la adaptación, y/o cambio de competencias/clasificaciones necesarios en el lugar de trabajo – estos procesos llevan más tiempo para personas mayores, que para personas jóvenes. Es más probable que las personas mayores tengan que adaptarse más intensamente a las nuevas tecnologías, la digitalización, etc. mientras que las personas jóvenes, viven más inmersos en ellas y por tanto no tienen que adaptarse, o no tanto, a los cambios tecnológicos. Para garantizar la diversidad desde el punto de vista de la edad, y convertir a los lugares de trabajo en más inclusivos para las personas mayores, las formaciones y entrenamientos que los empleados reciben deberían adaptarse tanto a los trabajadores jóvenes como a los trabajadores de más edad, para que ninguno de éstos sea excluido cumpliendo así el objetivo de igualdad de oportunidades (algunos ejemplos pueden incluir, formaciones sobre adaptación y aprendizaje de uso de las nuevas

⁶ European network of legal experts in gender equality and non-discrimination Country report:

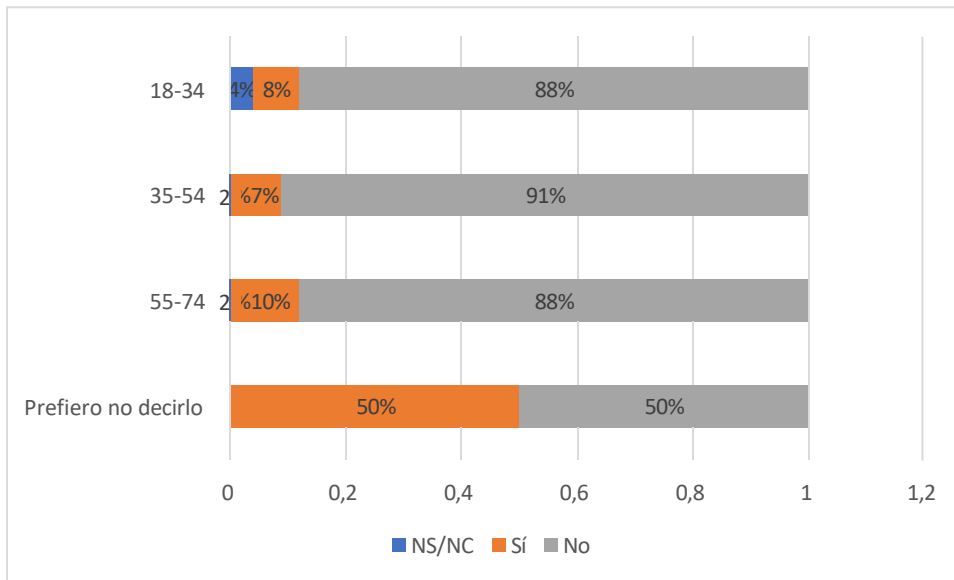
<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5479-spain-country-report-non-discrimination-2021-1-56-mb>

⁷ Eurobarometer. Discrimination in the European Union: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

⁸ Observatory of demography and generational diversity: https://fundaciondiversidad.com/wp-content/uploads/2022/03/IE_SENIORS-II_EN-1-comprimido.pdf

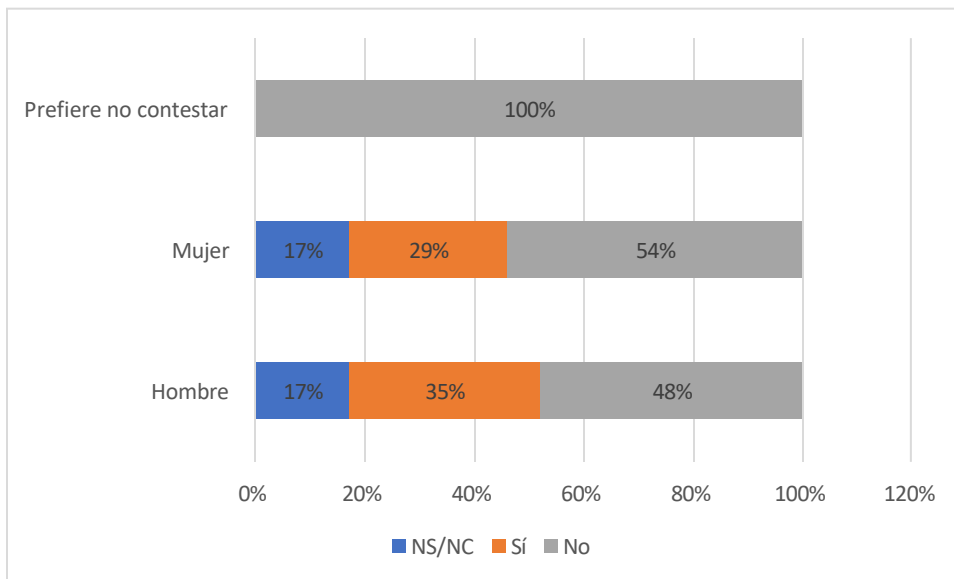
tecnologías, o cursos de Inglés, puesto que la competencia en Inglés es un desafío que encaran los demandantes de empleo / empleados de mayor edad).

Gráfico 9: ¿Ha sufrido usted discriminación o tratamiento injusto en su actual puesto de trabajo debido a la edad?



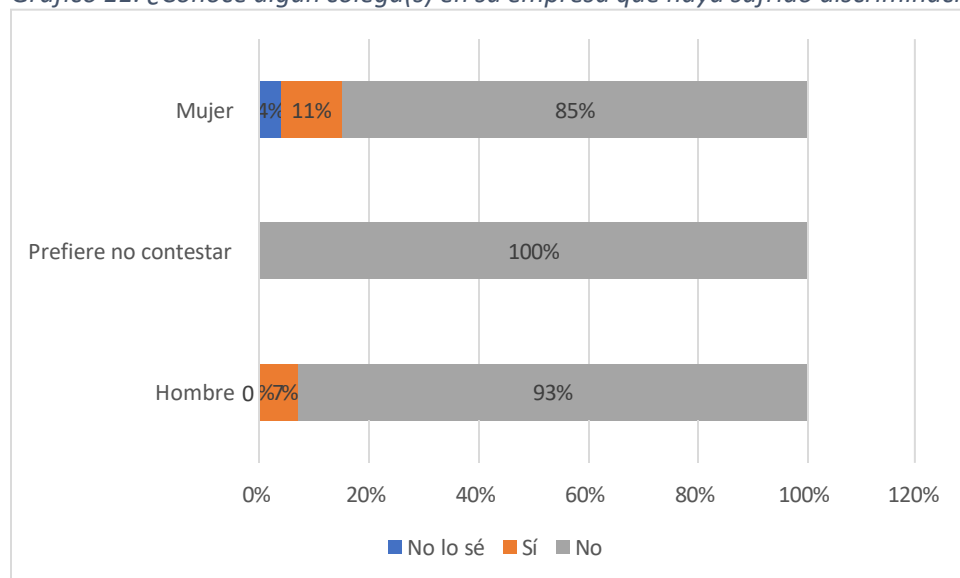
Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

Gráfico 10: Si su actual empleador está organizando un proceso de selección para un puesto, y tiene dos candidatas con las mismas habilidades y cualificaciones, ¿podría ser la edad del candidato una desventaja?



Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

Gráfico 11: ¿Conoce algún colega(s) en su empresa que haya sufrido discriminación debido a su edad?



Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

4.3 Experiencia de los empleados | Sexo

A lo largo de los últimos 30 años, España ha sufrido avances muy relevantes en igualdad de género. Estas incluyen un extenso cuerpo legislativo en igualdad de género y “gender mainstreaming” que comprende leyes nacionales y regionales sobre, por ejemplo, planes de igualdad, que hoy son obligatorios para las grandes empresas. Desde el final de los años 1990s, los planes y programas para la igualdad de género se han desarrollado en los niveles, central, autonómico y- en cierta medida - local.⁹ Sin embargo, a pesar de toda esta actividad legislativa, se han producido muy pocas quejas por discriminación en base al sexo, particularmente en el ámbito de la discriminación salarial, la promoción y el acceso al trabajo. Esto sugiere que las empresas no ofrecen un entorno propicio a la detección de la discriminación y a la presentación de quejas. La situación precaria en la que los trabajadores se encuentran en España, especialmente en puestos con menores niveles de responsabilidad, que están ocupados principalmente por mujeres, podría ser una razón para esto.¹⁰

⁹ Instituto Europeo de Igualdad de Género. Información específica de país: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/spain>

¹⁰ Red Europea de Expertos legales en igualdad de género y no discriminación. Informe país: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5689-spain-country-report-gender-equality-2022-pdf-1-23-mb>

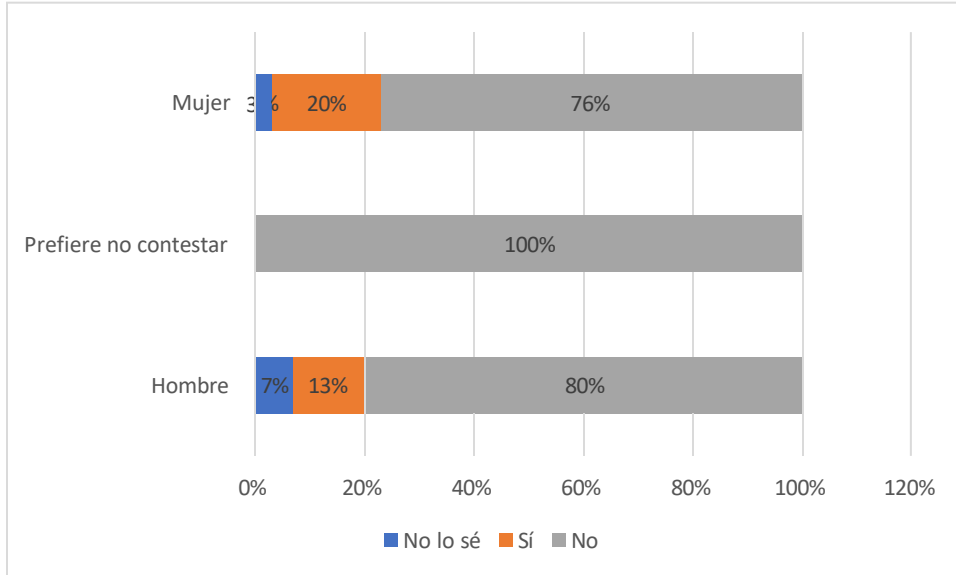
Un 11% de todos los encuestados admiten haber experimentado discriminación debido a su sexo (un 12% de todos los encuestados que se identifican como mujeres afirman que han experimentado discriminación debido a su género y un 4% de los que se identifican como hombres). Es destacable que los números relacionados con procesos de contratación son incluso menos positivos, puesto que un 20% de las mujeres y un 13% de los hombres recibieron preguntas sobre su situación y planes familiares. Un 67% de los encuestados respondieron que en su lugar actual de trabajo se están tomando medidas para reducir la brecha salarial de género, si bien un 85% desearía que su compañía introdujese estas medidas de D&I para resolver cuestiones relacionadas con la brecha salarial de género.

En un hipotético caso de selección de personal de su empresa, un 11% de los encuestados piensa que, de haber dos candidatos con las mismas cualificaciones y habilidades, el género del candidato podría constituir una desventaja. De acuerdo con una encuesta representativa de las actitudes públicas sobre discriminación realizada en 2019¹¹, un 36% piensa que el género podría ser una desventaja para uno de los dos candidatos.

Para promover una mayor igualdad de género en el lugar de trabajo, así como igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, los empleadores deberían informar a sus empleados sobre sus derechos e identificar claramente las posibilidades y opciones para conciliar responsabilidades familiares y laborales. Debería existir la opción de solicitar de manera segura los permisos de maternidad y paternidad, es decir, sin temor a ser despedido a que esto repercuta en la carrera profesional; la generalización de horarios flexibles de trabajo, u de infraestructuras adaptadas a las necesidades de cuidado y conciliación de los empleados (espacios de cuidado de niños, cuartos para dar el pecho) también son importantes.

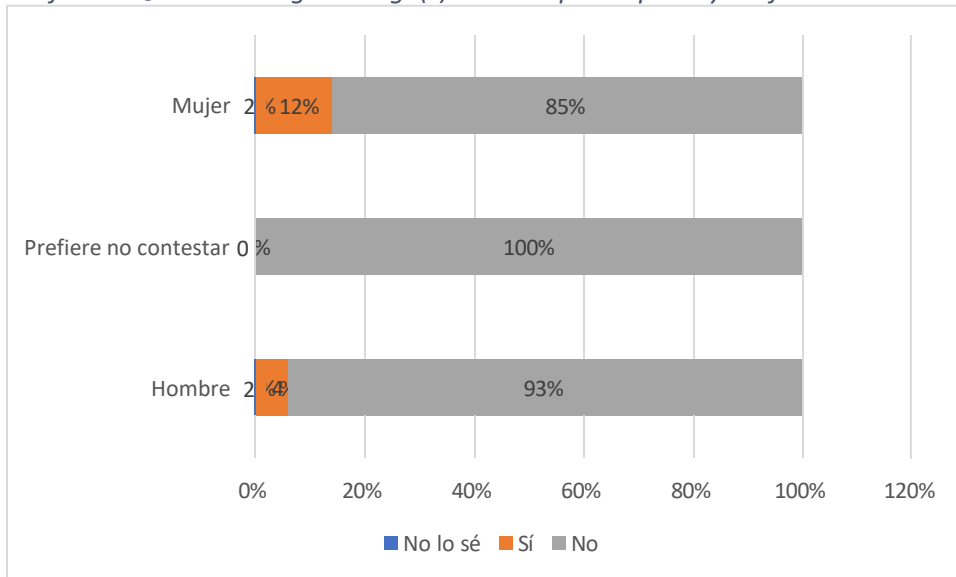
¹¹ Eurobarómetro. Discriminación en la Unión Europea: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

Gráfico 12: ¿Durante su proceso de contratación, ¿se le hicieron preguntas que tenían que ver con su situación familiar y sus planes familiares?



Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

Gráfico 13: ¿Conoce a algún colega(s) de su empresa que haya sufrido discriminación debido a su género?



Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

4.4 Experiencia de los empleados | LGBTQ+

En el momento de redacción de este informe, no existe ninguna ley estatal (aplicable a nivel nacional) que establezca explícitamente el principio de no discriminación contra personas

transgénero, intersexuales, o no binarias. La sentencia del Tribunal Constitucional 176/2008, de 22 de diciembre de 2008, estableció que la discriminación transgénero está prohibida en España en base al Artículo 14 de la Constitución. Este artículo menciona en primer lugar las causas más frecuentes de discriminación que están explícitamente prohibidas (sexo, origen y edad) y establece después una cláusula de no discriminación general “por cualquier otra condición o circunstancia personal”. De acuerdo con el Tribunal Constitucional, la discriminación de los transgénero estaría incluido en dicha cláusula general. Nada ha sido expresamente establecido en relación a personas inter-sexo y no binarias por el Tribunal Constitucional.¹²

Menos del 1% de los encuestados no estaría de acuerdo en trabajar o vivir cerca de personas con una identidad sexual o de género diferente a la suya. El 1% de los encuestados ha experimentado discriminación o trato injusto debido a su orientación sexual o identidad de género. El 5% conoce a algún colega que ha sufrido discriminación debido a su orientación sexual y de género. Es importante destacar que el 10% de los encuestados eligió no desvelar su identidad sexual en el test, lo que puede ser interpretado como un signo de miedo a un estigma social existente; un 6% piensa que en un hipotético proceso de selección de su compañía, la identidad sexual y de género de una persona podría suponer una desventaja de existir dos candidatos con iguales habilidades y cualificaciones. La situación general, si consideramos a las personas LGBTQ+ dentro de estas empresas, parece ser mejor que la media en España (un 27% en España piensa que el candidato estaría en posición de desventaja).

Para convertir el lugar de trabajo en un lugar más inclusivo para las personas LGBTQ+, los empleadores deberían comunicar más claramente mensajes a favor de los derechos humanos de todas las personas, incluidas las LGBTQ+, establecer planes de acción y mecanismos de seguimiento para ver si la situación cambia dentro de las compañías en relación a cómo son tratadas estas personas; establecer de un grupo de apoyo que busque reforzar la confianza entre los colegas y con el empleador, entre otras. En definitiva, el empleador, debería encontrar maneras de suprimir las *gafas heterosexuales* en los lugares de trabajo, y con ellas la asunción de

¹² European network of legal experts in gender equality and non-discrimination Country report: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5689-spain-country-report-gender-equality-2022-pdf-1-23-mb>

que todo el mundo es heterosexual, con las consecuencias discriminatorias que de ello se pueden derivar.

Gráfico 14: ¿Ha sufrido usted discriminación o tratamiento injusto en su actual puesto de trabajo debido a su orientación sexual o su identidad de género?

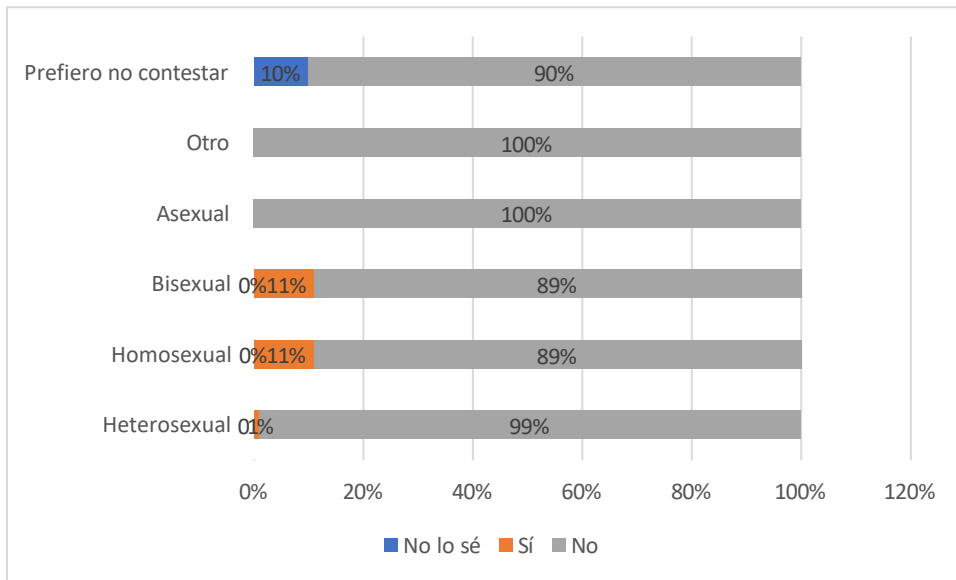
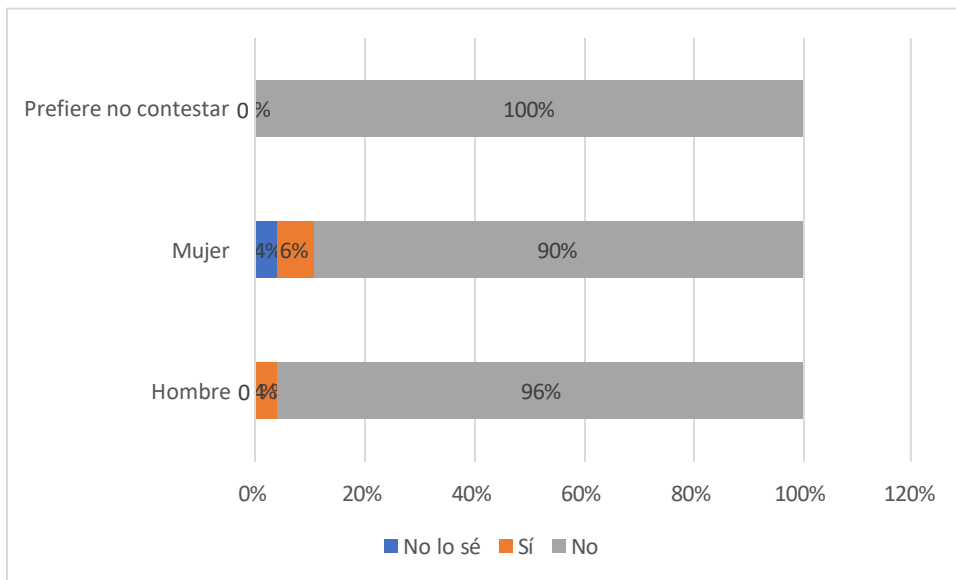


Gráfico 15: ¿Conoce usted a algún colega(s) de su empresa que haya sufrido discriminación debido a su orientación sexual o su identidad de género?



Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

4.5 Experiencia de los empleados | (Dis)capacidad

En España, un 18,4% de la población vive con una discapacidad.¹³ A medida que la población de la Unión Europea envejece, aumenta el riesgo de surgimiento de condiciones crónicas debido a heridas y enfermedades, lo que puede redundar en un aumento de la población con discapacidad. Es posible que una gran parte de la población experimente una discriminación múltiple debido a la discapacidad y la edad.

Los encuestados están más abiertos a las personas con discapacidades físicas que a las personas con discapacidades mentales. Mientras menos del 1% de los encuestados no desearían trabajar en la misma compañía que las personas con discapacidad física, un 2% no desearía trabajar con personas con discapacidades mentales. A la pregunta de cuán efectivas son las medidas de las empresas para prevenir la discriminación en el lugar de trabajo derivada de una discapacidad /situación mental, un 69% contestó que las medidas son efectivas, y un 23% que no hay ninguna medida a este respecto en marcha en su empresa. En lo que respecta a la discapacidad física, un 73% piensa que las medidas son efectivas, y un 22% piensa que hay medidas al respecto.

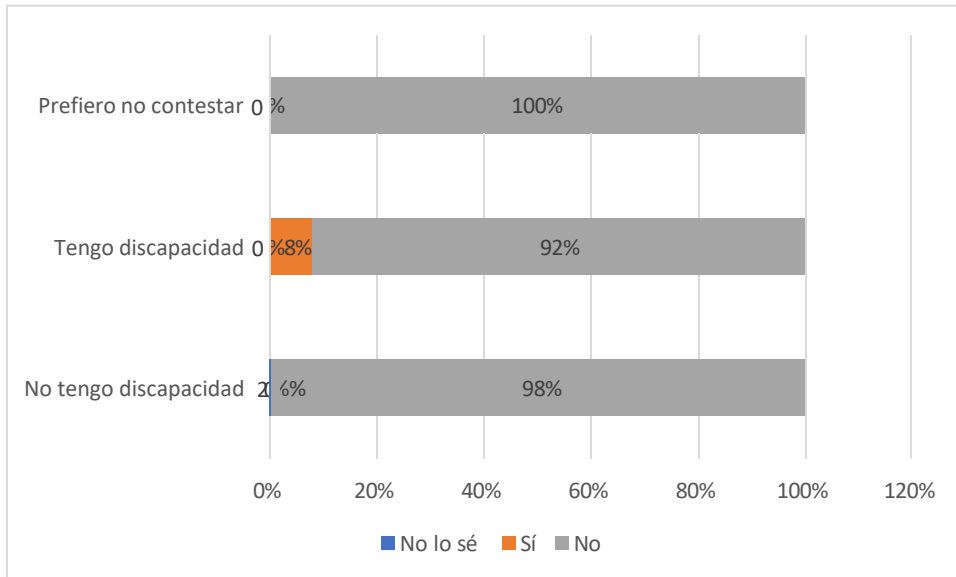
Ninguno de los encuestados ha experimentado discriminación debido a una discapacidad mental, pero un 1% ha experimentado discriminación debido a una discapacidad física. Es necesario recordar aquí, que el 19% de los encuestados tienen una discapacidad. Y es muy importante mencionar que, a la pregunta sobre si se conoce o no a un colega que haya experimentado discriminación derivada de una discapacidad, un 4% de los encuestados contestó que 'Sí' para discapacidades físicas, y un 8% para discapacidades mentales.

Algunas medidas que pueden tomar los empleadores para convertir el lugar de trabajo en más inclusivo para las personas con discapacidad son la búsqueda de soluciones ergonómicas para personas con discapacidad, así como una mayor experimentación y reflexión sobre cómo pueden atenderse las necesidades de estas personas en el lugar de trabajo. El desafío fundamental, desde el punto de vista de los empleadores, es el desconocimiento a la hora de adaptar las condiciones de manera apropiada a la discapacidad concreta, sobre lo que puede esperarse de un empleado con discapacidad, pero, sobre todo, la percepción sobre el coste de las soluciones o medidas. Por

¹³ Discapacidad en la Unión Europea : hechos y cifras:
<https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/disability-eu-facts-Gráficos/>

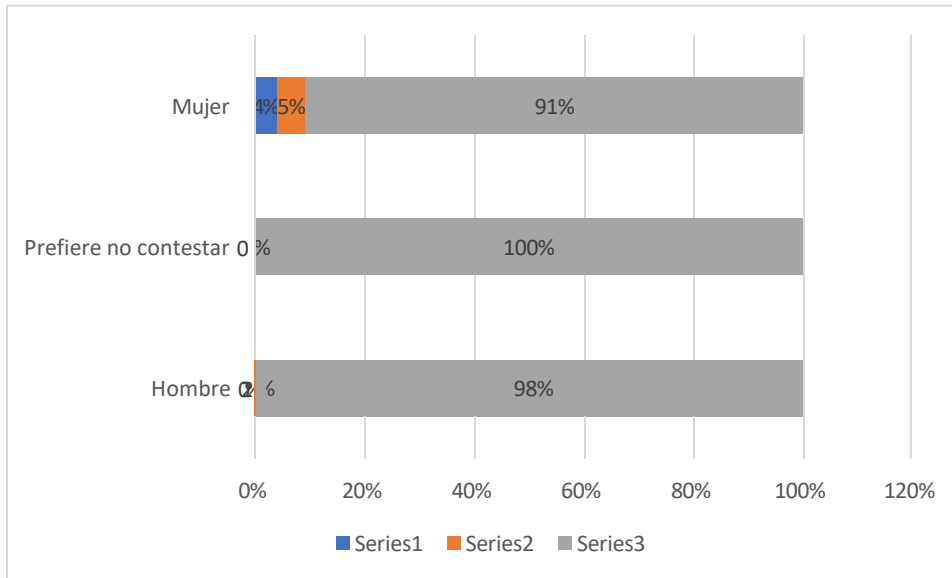
otro lado, los propios empleados con discapacidad a veces no saben qué necesitan adaptar. Un empleador puede tomar las medidas necesarias (Artículo 5, Directiva Europea 2000/78/EC) en un caso particular, para posibilitar que una persona con discapacidad avance en el empleo, a no ser que tales medidas impongan un lastre excesivo al empleador. Por acomodación razonable pueden entenderse soluciones técnicas tales como instalar una rampa, o un programa de ordenador que “amplifique” la pantalla, o un programa de reconocimiento de lenguaje para personas sordas, etc. O, en otros casos, disposiciones para el flexibilizar las horas de trabajo, y fomentar el teletrabajo. Es importante señalar que la acomodación razonable no es necesariamente una solución cara y complicada y que las personas con discapacidad con las medidas adecuadas no hacen aumentar los riesgos de salud y salubridad.

Gráfico 16: ¿Ha sufrido usted discriminación o tratamiento injusto en su actual puesto de trabajo debido a una discapacidad física?



Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

Gráfico 17: ¿Conoce usted a algún colega(s) de su empresa que haya sufrido discriminación debido a su discapacidad física?



Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

4.6 Experiencia de los empleados | Religión

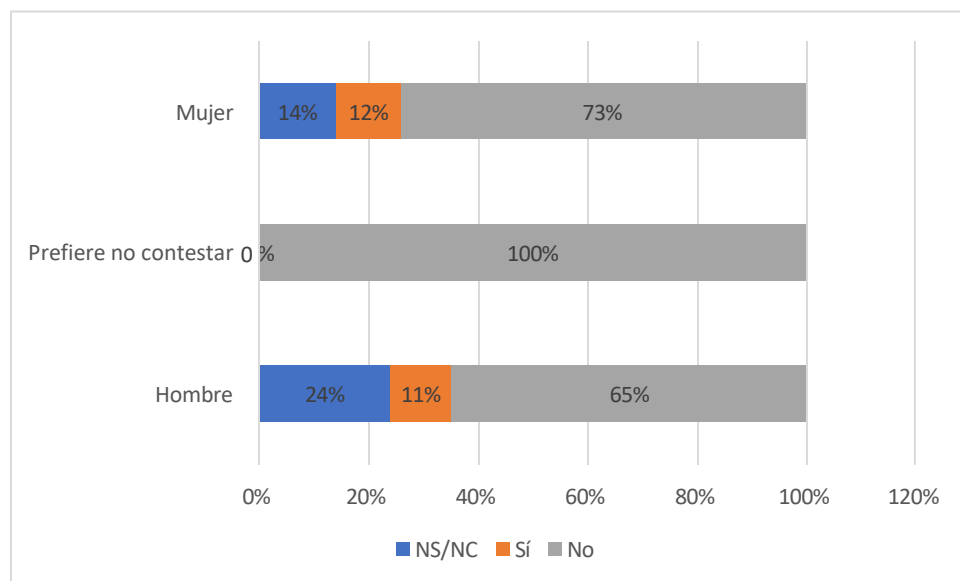
Un 39% de los encuestados se autoidentifica como religioso. Menos del 1% ha experimentado discriminación debido a la religión. De los resultados de la encuesta IDEM se desprende que los cristianos son claramente y de manera apabullante favorecidos frente a los musulmanes. Como se ha dicho antes, un 12% de los encuestados no desearía vivir en el mismo barrio con una persona musulmana y un 7% no querría trabajar con una persona musulmana.

Sólo un 1% de los encuestados recibió preguntas sobre sus creencias religiosas durante el proceso de contratación. Un 12% piensa que en un hipotético proceso de selección de la empresa en la que trabaja actualmente la expresión de las creencias religiosas (llevar símbolos visiblemente religiosos, por ejemplo) por uno de los candidatos podría constituir una desventaja entre dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones.

Según el Eurobarómetro de la Comisión Europea, un 40% de los encuestados piensa que la discriminación en España derivada de la religión está extendida, y un 58% piensa que no es frecuente.¹⁴

¹⁴ Eurobarometer. Discrimination in the European Union: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

Gráfico 18: Si su actual empleador está organizando un proceso de selección para un puesto, y tiene dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones: ¿sería la manifestación de la religión del candidato (con símbolos visibles) una desventaja?



Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

4.7 Experiencia de los empleados | Raza, nacionalidad y etnia

De acuerdo con una encuesta representativa sobre las actitudes públicas realizada en 2019¹⁵, a la pregunta sobre potenciales colegas de trabajo, un 2% de los encuestados respondieron que se sentirían incómodos trabajando con personas asiáticas, un 3% con personas negras y un 5% con personas gitanas. Si bien España es más acogedora hacia estos colectivos (comparada con la media de la Unión Europea), las cifras son similares en las dos encuestas. En el escenario de tener que decidir entre dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones, el 39% de los encuestados piensa que el hecho de ser gitano supondría una desventaja, el 36% piensa lo mismo sobre el color de la piel y el 33% piensa que la manera de hablar del candidato y su acento, podrían ser percibidos negativamente.

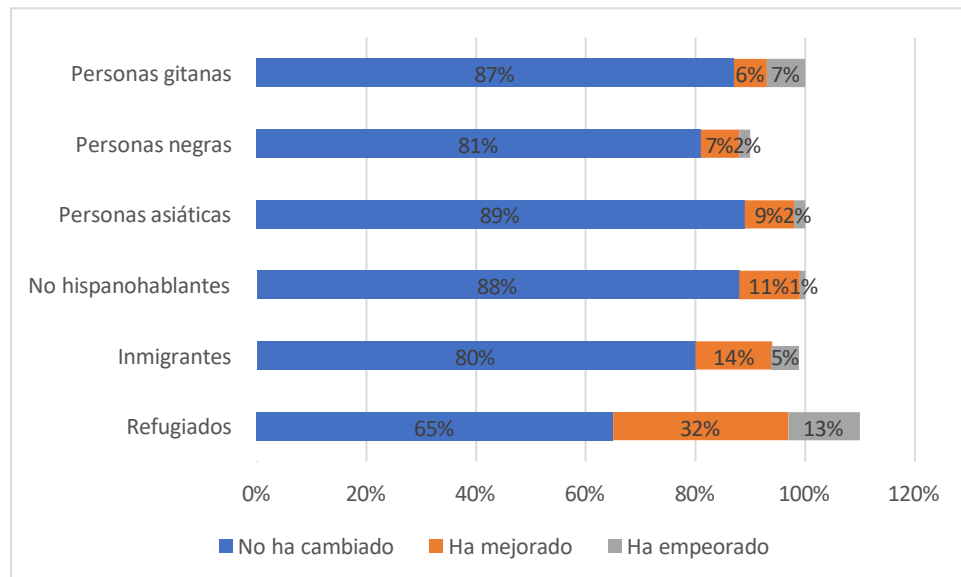
A la pregunta de si el empleador debería introducir medidas de responsabilidad personal por cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo, el 87% de los encuestados responde que sí, pero sólo el 49% responde que su empleador ha introducido en el lugar de trabajo

¹⁵ Eurobarometer. Discrimination in the European Union: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

formaciones sobre diversidad, igualdad e inclusión. Solo el 1% dice que preferiría no vivir en el mismo barrio con personas de diferente lengua materna y el 2% no querría trabajar con personas de diferente lengua materna. La situación varía entre las personas de etnia gitana, asiática, negra. Tal y como se expone más arriba (gráfico 3 y gráfico 4), el grupo étnico en mayor desventaja son las personas de etnia gitana. Sin embargo, la mayoría de las personas no piensan que su lugar de trabajo no se haga lo suficiente para promover la diversidad de cara a estas personas de etnia gitana (Comisión Europea, 2019). El 1% de los encuestados preferiría no tener un colega negro; El 1% de los encuestados preferiría no tener un colega asiático. El 4% desearía no tener vecinos de etnia negra y el 2% preferiría no tener vecinos de etnia asiática.

Las personas de etnia gitana no solamente son el grupo en mayor desventaja, sino que, además, cuando se pregunta a los encuestados cómo han cambiado sus actitudes hacia los diferentes grupos, un 7% contesta que sus actitudes hacia las personas de etnia gitana han empeorado en los últimos 12 meses. Un 5% admite que su opinión hacia los inmigrantes ha empeorado, y menos del 14% declara que su opinión hacia los inmigrantes haya mejorado. A las preguntas subordinadas a éstas sobre por qué han cambiado sus actitudes, un 27% contestó, que por exposición a artículos, entrevistas y, generalmente, a los medios de comunicación, un 44% declara que el cambio se produjo por relaciones interpersonales y un 18% a formación.

Gráfico 19: ¿Cómo han cambiado sus actitudes hacia los siguientes colectivos durante los últimos 12 meses?



5. El marco de las empresas en diversidad e inclusión

El 60% de las empresas participantes en la encuesta no tiene una estrategia de D&I establecida. Casi un cuarto (24%) de ellas tienen una estrategia integral de D&I y un 16% tienen una estrategia de D&I que es parte de la estrategia de Recursos Humanos y otros departamentos. El 41% de las compañías no tienen declaraciones públicas de apoyo a la D&I; sin embargo, la misma proporción de empresas han emitido una declaración pública para promover la igualdad de oportunidades. El 17% ha emitido al menos una declaración pública de apoyo a la D&I en los últimos 12 meses.

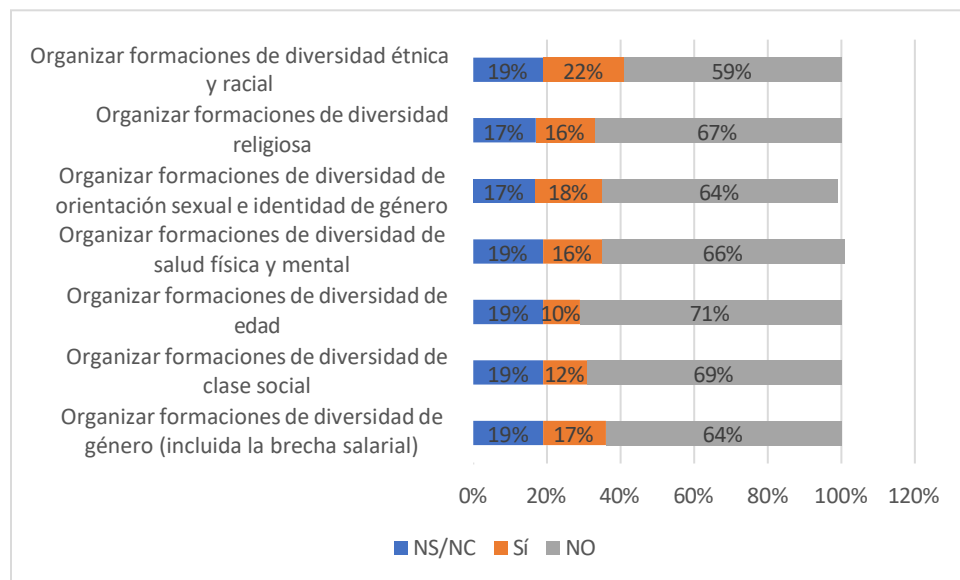
Más de la mitad (57%) de los lugares de trabajo no pertenecen a ninguna iniciativa nacional o internacional que promuevan la D&I o la ética corporativa con un foco en la igualdad de oportunidades, ni recoge información sobre satisfacción interna y bienestar en el trabajo que incluya cuestiones relacionadas con la D&I. Casi la misma proporción (60%) no tiene políticas de D&I incluidas en su plan anual estratégico. Análogamente, el 62% no tienen un comité o grupo de empleados designado para promover la consecución de objetivos relacionados con la diversidad.

Sin embargo, un 29% de los lugares de trabajo ha integrado la diversificación de las cadenas de suministro como parte integral de la estrategia de D&I de la empresa, y una proporción parecida desarrollan una estrategia y una práctica de la D&I a través del diálogo con los empleados. Sólo el 22% de las empresas utilizan indicadores clave para monitorear la situación de D&I en su seno, incluyendo estadísticas sobre la presencia de diversos grupos étnicos, religiosos, sobre la diversidad de género, de edad, de orientación sexual y de género, y la inclusión de personas con discapacidad, entre otros. Casi la mitad (48%) no ha implementado este tipo de monitoreo interno.

La situación es más positiva en cuanto a los procedimientos de contratación, ya que el 53% de las empresas declara realizar una revisión periódica de estos procesos con fines de mejora. El 67% de las empresas han adoptado directrices y acciones específicas para garantizar que la discriminación no se produce en el trabajo. El 47% afirma que los procesos de contratación tienen lugar en más de una lengua. La pregunta sobre si la empresa organiza formaciones sobre

diversidad fue planteada especificando ciertos temas relacionados con la diversidad: la mayoría de las respuestas confirman que, actualmente, este tipo de formaciones es infrecuente (gráfico 20), y, tal y como se expone más arriba, el 71% de los empleados asevera que las formaciones organizadas por la empresa en materia de diversidad, igualdad e inclusión se encuentra entre las medidas que prefieren.

Gráfico 20: Formación en diversidad



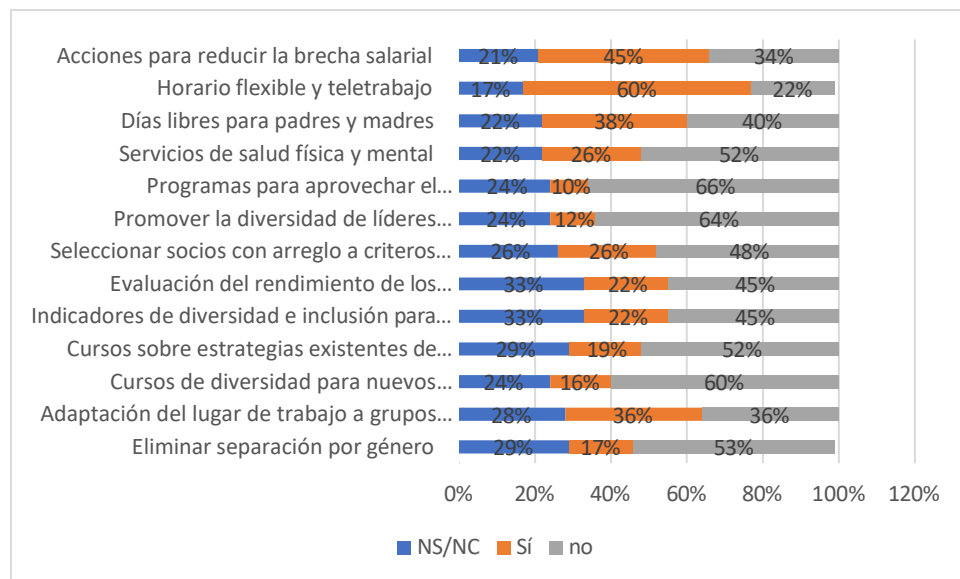
Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

En lo que respecta a medidas que las compañías ya están adoptando, las cifras son similares, sólo las acciones para reducir la brecha salarial (45%) y garantizar horarios flexibles de trabajo o trabajo a jornada parcial (60%) se encuentran en el lado positivo (gráfico 21). La falta de medidas para promover la Diversidad entre los líderes es particularmente destacable, así como para retener el conocimiento de los trabajadores retirados y/o para dar formación en D&I a los recién incorporados. Más de la mitad de las empresas (55%) tienen un Sistema Seguro de quejas; sin embargo, del 36% o bien no lo tiene o no informa a los empleados sobre su existencia.

Un 36% de las empresas recoge periódicamente información específica sobre la brecha salarial. Solo el 29% hace lo mismo en materia de estadísticas de género o edad. Y, para el resto de variables (grupo étnico, raza, religión, incluyendo los directivos), los números decrecen -12%-, estadísticas sobre discapacidades físicas y mentales entre el personal incluyendo personal

directivo es recogida por el 16%, estadísticas sobre orientación sexual e identidad de género entre el personal, incluidos directivos sólo es recogida por un 5%.

Gráfico 21: ¿Qué acciones y medidas se han puesto en marcha en su lugar de trabajo para promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo?



Fuente: Encuesta a través de la herramienta IDEM

La herramienta IDEM tiene como objetivo desarrollar una metodología holística y a promover la reflexión sobre D&I en las PYMEs, incluyendo 5 elementos esenciales del ciclo de vida de las SMEs: estrategias/planes de acción, lugar de trabajo, fuerza de trabajo, mercados y comunidad. La herramienta IDEM coloca a los empleados en el centro de la evaluación focalizándose en el bienestar del personal y un enfoque no selectivo de la diversidad. Asiste a las PYME para que desarrollen planes de acción de D&I y actividades de seguimiento de acuerdo con la situación existente en la empresa, retratada mediante evidencias robustas que la herramienta genera. La herramienta IDEM pretende ser una metodología asequible, que permite a las PYMEs utilizar la herramienta de auto-evaluación con una perspectiva longitudinal con la finalidad de describir el progreso realizado a lo largo del tiempo e identificar y poner en marcha nuevas medidas. Los cuestionarios están diseñados de manera que las compañías puedan obtener rápidamente datos útiles que puedan basar su acción posterior en materia de D&I así como el monitoreo de la mejora en este campo. Debido a que ofrece un enfoque holístico, la discusión de los resultados de la herramienta con expertos en materia de planificación, desarrollo e implementación de medidas

para la gestión de la D&I puede producir el impacto de la herramienta IDEM a un nivel más estratégico.

La herramienta IDEM complementa ostensiblemente los esfuerzos existentes para evaluar el proceso de D&I, al tiempo que se amplía la visión general y se incluyen nuevos aspectos. Tal y como ponen de manifiesto los resultados del estudio, la herramienta es relevante y aplicable en la gestión de las PYMEs en España y por esta razón, sugerimos que las compañías continúen trabajando con ella para la recogida y análisis periódicos de la información sobre D&I dentro de la empresa. Quizá el análisis pueda repetirse cada dos años, lo cual crea la oportunidad de comparar resultados y adquirir más información para continuar profundizando en la materia.

Referencias

Comisión Europea. (n.d.). *Cartas de la diversidad por país de la UE* [Text]. Comisión Europea-European Commission. consultado el 7 de diciembre de 2020, a través de https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country_en

Comisión Europea. (2019). *"Eurobarómetro especial 493: Informe sobre la discriminación en la Unión Europea"*, de <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/88301>

Comisión Europea. (2021). *Red europea de expertos legales en igualdad de género y no discriminación. Informe país*, de <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5479-spain-country-report-non-discrimination-2021-1-56-mb>

Consejo Europeo (2022). *"Desigualdad en la UE: hechos y cifras"*, de <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/disability-eu-facts-Gráficos/>

Fundación IE (2020), "*Ciudadanos de edad activos en compañías europeas*". Observatorio de demografía y diversidad generacional, de https://fundaciondiversidad.com/wp-content/uploads/2022/03/IE_SENIORS-II_EN-1-comprimido.pdf