

La Carta de la Diversidad renueva sus principios para adaptarse a los actuales retos de las organizaciones

- *Salud mental y bienestar, accesibilidad universal e inteligencia artificial responsable e inclusiva son las novedades de la Carta*
- *La gestión de la diversidad, equidad e inclusión (DE&I) en el mundo del trabajo debe medirse y visibilizarse, como cualquier otra estrategia empresarial*

Madrid, 01 de octubre de 2026 – En 2009, la inteligencia artificial apenas formaba parte de la conversación empresarial. La salud mental todavía buscaba su espacio en las organizaciones y hablar de accesibilidad remitía, sobre todo, a la eliminación de barreras físicas. **Diecisiete años después, gestionar la diversidad significa enfrentarse también a nuevas preguntas: ¿puede un algoritmo discriminar?, ¿Son realmente accesibles las herramientas digitales de una empresa?, ¿Qué lugar ocupa la salud mental en sus políticas de personas?**

Ante esta nueva realidad, **Fundación Diversidad renueva los diez principios de la Carta de la Diversidad**, vigentes desde 2009, para adaptarlos a los retos actuales de la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI). Los nuevos compromisos entrarán en vigor el próximo **1 de octubre** y toman como referencia los valores y fundamentos de las diferentes Cartas de la Diversidad de la Unión Europea.

“La realidad de las organizaciones ha cambiado profundamente desde 2009 y la gestión de la DE&I ha evolucionado con ella. La atención a la salud mental, la accesibilidad universal y el uso seguro e inclusivo de la inteligencia artificial, suponen nuevos retos que deben recogerse como principios específicos en la Carta, para que siga siendo un compromiso vivo, conectado con la realidad y capaz de acompañar a las organizaciones en su evolución”, señala **Teresa Viejo, presidenta de Fundación Diversidad**.

Los diez principios de la Carta de la Diversidad

La nueva Carta mantiene diez grandes compromisos, pero amplía su alcance. **Salud mental y bienestar, accesibilidad universal e inteligencia artificial responsable** entran por primera vez como principios específicos.

1. **Integrar la DEI en la estrategia corporativa**, con planes de acción y apoyo de la dirección.
2. **Fomentar plantillas diversas** y la igualdad de trato y oportunidades.
3. **Formar y sensibilizar** para combatir sesgos y estereotipos y promover un liderazgo inclusivo.
4. **Extender la DEI a la cadena de valor**, incluyendo proveedores, clientes, colaboradores, productos y servicios.
5. **Garantizar la accesibilidad universal**, tanto física como digital.
6. **Promover la salud mental y el bienestar**, la conciliación, la corresponsabilidad y la seguridad psicológica.

7. **Utilizar la IA de forma responsable, segura, transparente e inclusiva**, con supervisión humana.
8. **Medir los avances en DEI** mediante indicadores y objetivos.
9. **Comunicar de forma transparente** los compromisos, avances y resultados.
10. **Extender el compromiso con la Carta**, sumando organizaciones y compartiendo buenas prácticas.

Los nuevos principios son un compromiso ampliado

La incorporación de la **inteligencia artificial** supone uno de los principales cambios respecto a 2009 y pone el foco en evaluar posibles impactos, detectar errores o sesgos relacionados con cuestiones como el género, la edad, el origen o la discapacidad y garantizar la supervisión humana.

La actualización de los principios de la Carta también centra la mirada sobre la **salud mental y el bienestar**, incorporando cuestiones como los recursos de apoyo psicológico y la prevención del estrés o del burnout, además de promover espacios psicológicamente seguros donde las plantillas pueden expresarse, equivocarse y pedir ayuda sin temor a represalias, discriminación, humillación o impacto negativo en su carrera profesional.

La **accesibilidad universal** supone el compromiso de que los puestos de trabajo, los entornos físicos y digitales, los procesos y las herramientas de una empresa permitan que **todas las personas**, independientemente de sus capacidades físicas, sensoriales, cognitivas o intelectuales, puedan acceder, desempeñarse y promocionarse en igualdad de condiciones.

De decir que una empresa es diversa a medirlo

El Termómetro de la Diversidad en España 2025, publicado por Fundación Diversidad detectó que 80 % de las empresas analizadas dispone de planes o políticas de diversidad, pero solo el 59 % evalúa periódicamente sus resultados, y apenas el 9 % vincula los avances en inclusión con la evaluación o incentivos de sus equipos. Es por ello, que la renovación introduce además un cambio de enfoque: **el compromiso con la diversidad debe poder demostrarse y medirse**. Esto se plasma en un principio específico para medir los avances en DE&I.

Cumplir con el principio de medición permite a las empresas, por un lado, conocer el impacto de sus políticas e iniciativas DE&I y, por otro, detectar fallos en su implementación para corregirlos y diseñar acciones más efectivas.

Para explicar los nuevos principios de la Carta de la Diversidad, el **8 de octubre, a las 13:00 horas**, Fundación Diversidad celebrará un webinar informativo dirigido a las entidades firmantes.

Sobre Fundación Diversidad

Fundación para la Diversidad promueve el mayor movimiento de empresas y organizaciones a favor de la gestión de la diversidad e inclusión de las personas independientemente del género, sexo, edad, cultura, origen, nacionalidad, discapacidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición individual o social. Con más de 1.600 empresas firmantes de la Carta de la Diversidad, una iniciativa pionera en Europa. Siendo la diversidad e inclusión un imperativo ético y legal, realizamos actividades de concienciación y divulgación dirigidas al equipo directivo y las plantillas. Fundación Diversidad tiene la convicción de que la diversidad además genera innovación, sostenibilidad y beneficios empresariales a largo plazo. Los socios de Fundación Diversidad son: Admiral Seguros, Alcon, Alsa, Allianz, AXA, BD, Bunzl, CaixaBank, Clarios, Diageo, Iberdrola, JTI, LATAM Airlines, Leroy Merlin, Lilly, Orange España, Moeve, Nationale-Nederlanden, Provital Group, Real Madrid Club de Fútbol, Redeia, Richemont, Sacyr, Towa Pharmaceuticals, UCI y Vivofácil.

Más información: fundaciondiversidad.com

Contacto de comunicación

Fundación Diversidad

Gonzalo Grandes

Teléfono: 680 988 987

Email: gonzalograndes@fundaciondiversidad.com