

Bernadette Hofer-Bonfim & Johannes Schnitzer (Wien)

The Construction of Corporate Diversity in the Iberian and Ibero-American Countries / La construcción de la diversidad corporativa en los países ibéricos e iberoamericanos

Diversity is one of the key aspects within Corporate Social Responsibility (CSR). At the same time, it is a buzzword without a clear conceptual basis with definitions varying across cultures and disciplines. Therefore, talking about diversity implies filling an (almost) empty semantic container with concrete meaning(s) within a specific context. The Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standard 405 addresses the topic of diversity and equal opportunities by emphasizing aspects of gender and age-group while relegating any additional areas to “other indicators of diversity (such as minority or vulnerable groups)” (GRI 405, 2016: 6). Analyzing these indicators and aspects of diversity from a cross-cultural perspective will allow us to better grasp the conceptual construction of diversity within CSR.

In our contribution we will thus compare concepts of diversity framed in CSR reports and other corporate documents of major listed companies in Spain, Portugal and several Ibero-American countries. When analyzing sustainability reports as well as other relevant corporate documents referring to diversity, we will focus on two questions:

- What aspects of diversity are dealt with under the GRI 405 and for what reasons?
- Are there any cross-cultural differences, and, if so, what are these?

As to their cultural, social and economic nature, the analyzed countries show a wide range of differences. If reporting on diversity aims to be of real impact, these differences must be considered. Therefore, our study will not only shed light on cultural specificities in CSR reporting in the Spanish and Portuguese-speaking world, but also on the real social significance of this type of corporate communication.

Dentro del marco de la responsabilidad social corporativa, la diversidad es uno de los aspectos clave. Al mismo tiempo, es una palabra de moda sin base conceptual clara cuyas definiciones varían de cultura a cultura y de disciplina a disciplina. Por esta razón, hablar sobre diversidad siempre equivale a llenar un recipiente semántico casi vacío con un significado concreto en un contexto específico. El estándar 405 de Global Reporting Initiative sobre Diversidad e Igualdad de Oportunidades enumera los aspectos “género” y “edad” así como “otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables)” (GRI 404, 216:6). Un análisis de estos indicadores y aspectos desde una perspectiva intercultural nos permitirá entender de qué manera se construye conceptualmente la diversidad en RSC.

Por esta razón, en nuestra contribución compararemos los conceptos de diversidad tal como se presentan en los documentos corporativos de las mayores empresas cotizadas en España y Portugal así como en varios países iberoamericanos. Nos centraremos en dos aspectos:

- ¿Qué aspectos de diversidad se tratan en estos documentos y por qué razones?
- ¿Existen diferencias interculturales y, si fuera así, cómo se presentan?

En cuanto a su naturaleza cultural, social y económica los países analizados muestran diferencias considerables. Si informar sobre diversidad debe tener un impacto real, estas diferencias habrían de tomarse en consideración. Por lo tanto, nuestro estudio no solo contribuirá a dibujar más claramente diferencias existentes entre los países de habla española y portuguesa, sino también a la relevancia social real de este tipo de comunicación corporativa.