



Planes DE&I en los modelos de bienestar y su contribución a los ODS

ÍNDICE

01/ Introducción al DE&I y su Enfoque en los ODS

02/ Modelos de Bienestar y contribución DE&I

03/ Tendencias y Futuro del DE&I



ÍNDICE

01/ Introducción al DE&I y su Enfoque en los ODS

02/ Modelos de Bienestar y contribución DE&I

03/ Tendencias y Futuro del DE&I



/01 DE&I



/01 DE&I

Beneficios del DE&I

Fuerza laboral más representativa.

Fortalecimiento de los procesos de innovación, creatividad y capacidad de adaptación al cambio.

Motor para el rendimiento y la sostenibilidad a largo plazo.

Aumento de la competitividad:

- Capacidad para atraer, retener y desarrollar talento diverso
- Capacidad de dar respuesta a necesidades e intereses diferentes

/01 DE&I en los ODS



El 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó, por unanimidad, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal.

Cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas concretas a desarrollar con horizonte 2030.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



/01 DE&I en los ODS

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



Ingresos, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, raza, clase, etnia, religión, así como la desigualdad de oportunidades

10.2 Potenciar y promover la **inclusión social, económica y política** de todas las personas, independientemente de su **edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica u otra condición**.

10.3 Garantizar la **igualdad de oportunidades** y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

10.7 Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas

5 IGUALDAD DE GÉNERO



5.1 Poner fin a todas las formas de **discriminación** contra todas las **mujeres y las niñas** en todo el mundo.

5.2 Eliminar todas las formas de **violencia** contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y **promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia**.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la **igualdad de oportunidades de liderazgo** a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

/01 DE&I en los ODS

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



4.1 y 4.2 De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria... y tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad...

4.3 De aquí a 2030, asegurar el **acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación** técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria

4.5 De aquí a 2030, **eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.**

4.6 De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



8.1 Mantener el **crecimiento económico per cápita** de conformidad con las circunstancias nacionales.

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la **diversificación, la modernización tecnológica y la innovación.**

8.5 De aquí a 2030, lograr la **igualdad de remuneración** por trabajo de igual valor.

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para poner **fin a las formas contemporáneas de esclavitud.**

8.8 Proteger los **derechos laborales** y promover un entorno de **trabajo seguro y sin riesgos** para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

ÍNDICE

01/ Introducción al DE&I y su Enfoque en los ODS

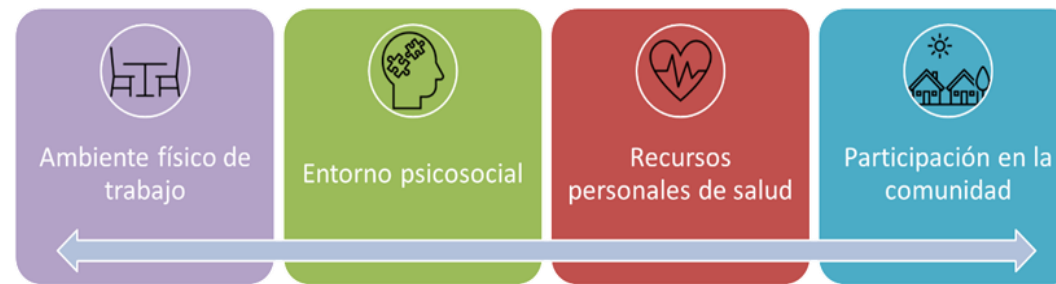
02/ Modelos de Bienestar y contribución DE&I

03/ Tendencias y Futuro del DE&I



/01 DE&I en Modelos de bienestar

Entornos Laborales Saludables de la Organización Mundial de la Salud, 2010.



Un entorno de trabajo saludable debe proporcionar un ambiente abierto de **accesibilidad** y aceptación para personas de diferente **sustrato, origen, capacidades y habilidades**. También debe asegurar que se minimicen o eliminen las disparidades entre grupos de trabajadores o las dificultades que afecten a grupos específicos.

Ejemplos de entorno psicosocial que no favorecen el BIENESTAR:

- Cultura organizacional (p. ej. Falta de reglamentos o practicas relacionadas con la dignidad o el respeto a todos los trabajadores
- Acoso y bullying.
- Discriminación sobre la base de tener VIH.
- **Intolerancia a la diversidad de sexo, etnicidad, orientación sexual, religión.**

Ejemplos de formas en que las empresas pueden involucrarse en la comunidad:

- Instituir **reglamentos de equidad de género** dentro del lugar de trabajo para proteger y apoyar a las mujeres o emitir reglamentos que **protejan** a otros **grupos vulnerables** cuando esto no sea legalmente requerido.

/02 Impacto del Bienestar en los negocios



Disponer de buenas prácticas en conciliación como la flexibilidad temporal, espacial, el apoyo al desarrollo profesional, personal o familiar, **la potenciación de la diversidad, la inclusión**, el desarrollo de nuevos modelos de liderazgo o promover el uso de nuevas tecnologías y herramientas, no es sólo una necesidad actual, sino que además es un poderoso estímulo para el trabajador y refuerza positivamente el compromiso entre la empresa y sus profesionales.

Discapacidad

Generaciones

Género

Formación
igualdad
Oportunidades

Raza,
nacionalidad,
credo

Varias
conurrencias

/02

DE&I en Modelos de bienestar

MODELO MBO DE BIENESTAR ORGANIZACIONAL



Liderazgo



Digitalización



Salud

Medidas y acciones tomadas para garantizar un bienestar físico a través del desarrollo de recursos personales para la salud, en base a los pilares de la **Alimentación, Actividad Física, Prevención de Hábitos Tóxicos, Higiene y Descanso** junto con la **vigilancia de la salud** individual y colectiva. Incluye también las actuaciones a llevar en el **ambiente físico de la empresa**.



Personas

Prácticas desarrolladas por la Organización enfocadas al fomento del **bienestar psicosocial** (salud emocional y recursos psicológicos positivos) y **calidad de vida laboral** (calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, relaciones de apoyo a la familia de los empleados, desarrollo personal y profesional (promoción y formación), conciliación, reconocimiento, **diversidad, equidad e inclusión (DEI)**, salud financiera).



Entorno

Acciones y programas establecidos que impacten en el entorno más allá de las fronteras de la Organización en relación al **medio físico y social de la comunidad**, incluyendo a **clientes y proveedores**.



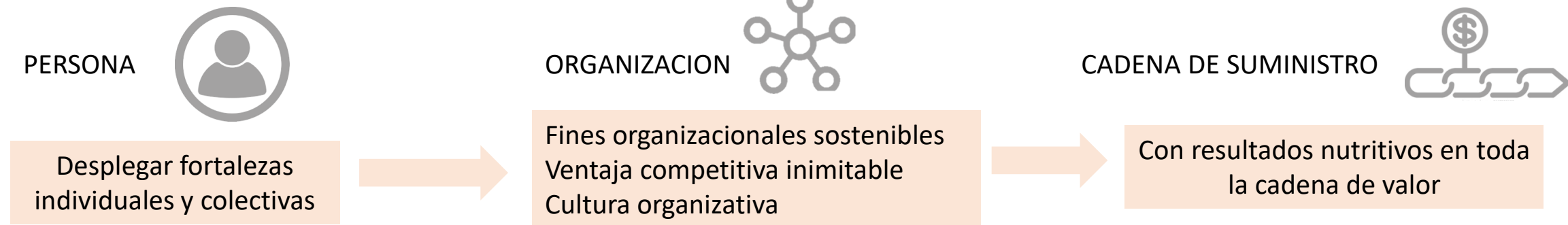
Gobernanza

Conjunto de principios y normas que rigen la **estructura, los integrantes, las competencias y el funcionamiento** de los órganos de gobierno de las empresas, incluyendo su proceso de toma de decisiones para la generación de valor compartido. Esta dimensión incluye el marco que regula las relaciones entre las distintas partes interesadas, además de cuestiones como ética, integridad, transparencia, eficiencia, cumplimiento de requisitos legales, códigos y otros compromisos adquiridos.

Comportamientos observables en los líderes para aumentar el bienestar

Herramientas digitales, facilitadoras en el despliegue de iniciativas en materia de bienestar

/02 DE&I en Modelos de bienestar



Entorno



Personas



Salud



Gobernanza



Liderazgo



Digitalización

ÍNDICE

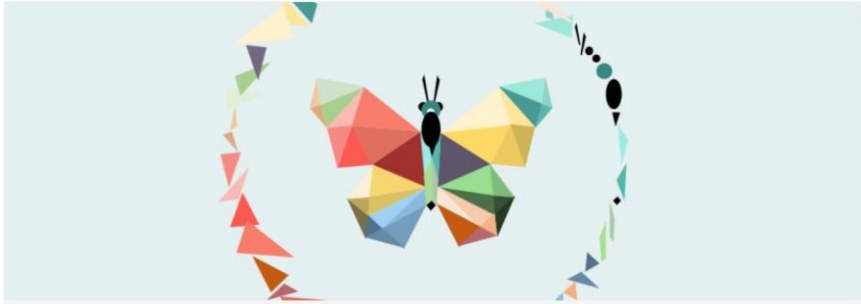
01/ Introducción al DE&I y su Enfoque en los ODS

02/ Modelos de Bienestar y contribución DE&I

03/ Tendencias y Futuro del DE&I



/03 Tendencias



Tendencias de diversidad, equidad e inclusión 2024



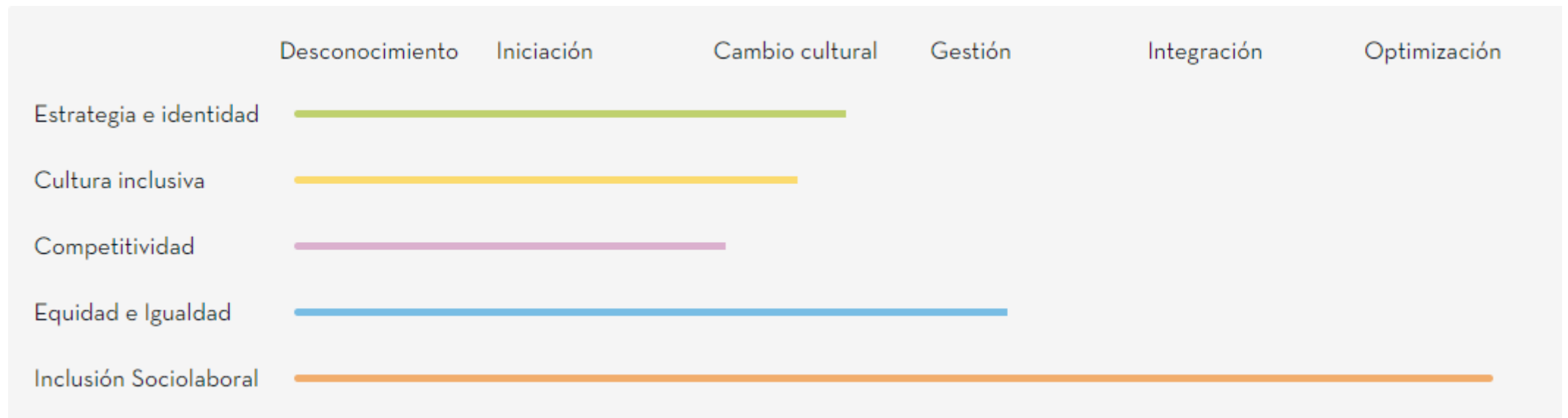
“Global Workforce of the Future 2023”, publicado por la Fundación Adecco, el 56% de los trabajadores reconocen que sus empresas han avanzado en esta cuestión de aquí a 5 años.

- TENDENCIA 1. Medir la madurez de la estrategia de DE&I
- TENDENCIA 2. Detenerse y replantear el modelo de DE&I en 2024.
- TENDENCIA 3. El Diversity Washing
- TENDENCIA 4. La cultura Woke: ideologización y politización
- TENDENCIA 5. La DE&I no solo es un tema de recursos humanos
- TENDENCIA 6. De la voluntariedad de la RSC a la regulación de la ESG
- TENDENCIA 8. La ruta a la inclusión o inclusión journey
- TENDENCIA 9. El reto y transición social y demográfica
- TENDENCIA 10. Diversidad demográfica, experiencial y cognitiva.
- TENDENCIA 11. Crear entornos seguros: la seguridad psicológica
- TENDENCIA 12. La IA: ¿instrumento o enemiga de la diversidad?
- TENDENCIA 13. El derecho a entender: comunicación clara, adaptativa e inclusiva

/03 Tendencias

Medir la madurez de la estrategia de DE&I

Herramienta de autodiagnóstico de la DE&I elaborada desde la Alianza #CEOPorLaDiversidad



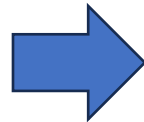
/03 Tendencias

Liderazgo inclusivo y compromiso de la dirección

Compromisos visibles

con la diversidad, equidad e inclusión inspirando a otras a actuar para promover cambios significativos.

Incluir a personas heterogéneas en la dinámica de un equipo, respetando, aceptando y valorando su singularidad, su opinión e ideas.

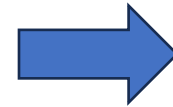


- Creación de estructuras colaborativas, flexibles, eficientes y competitivas.
- Se consigue que cada persona se sienta única y al mismo tiempo parte de un equipo al que aportan valor para contribuir de forma activa a un propósito o misión común.

/03 Tendencias

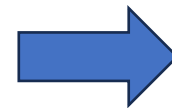
Crear entornos seguros: la seguridad psicológica

Debatir y enfrentar ideas opuestas en entornos seguros.



Comunicación interpersonal
Feedback
Códigos de conducta y valores corporativos

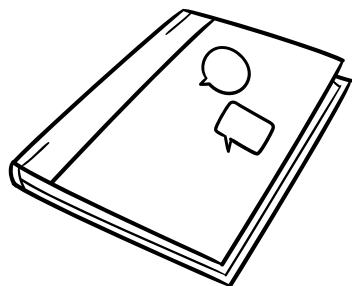
Poder mostrarnos tal y como somos, sin miedo.



Tolerancia cero a la discriminación

/03 Tendencias

De la voluntariedad de la RSC a la regulación de la ESG



**Informe Estado de Información No
Financiera (EINF) según Ley 11/2018**



Directiva 2022/2464/UE
del Parlamento Europeo
y del Consejo
(CSRD)

La CSRD entró en vigor
el 5 de enero de 2023

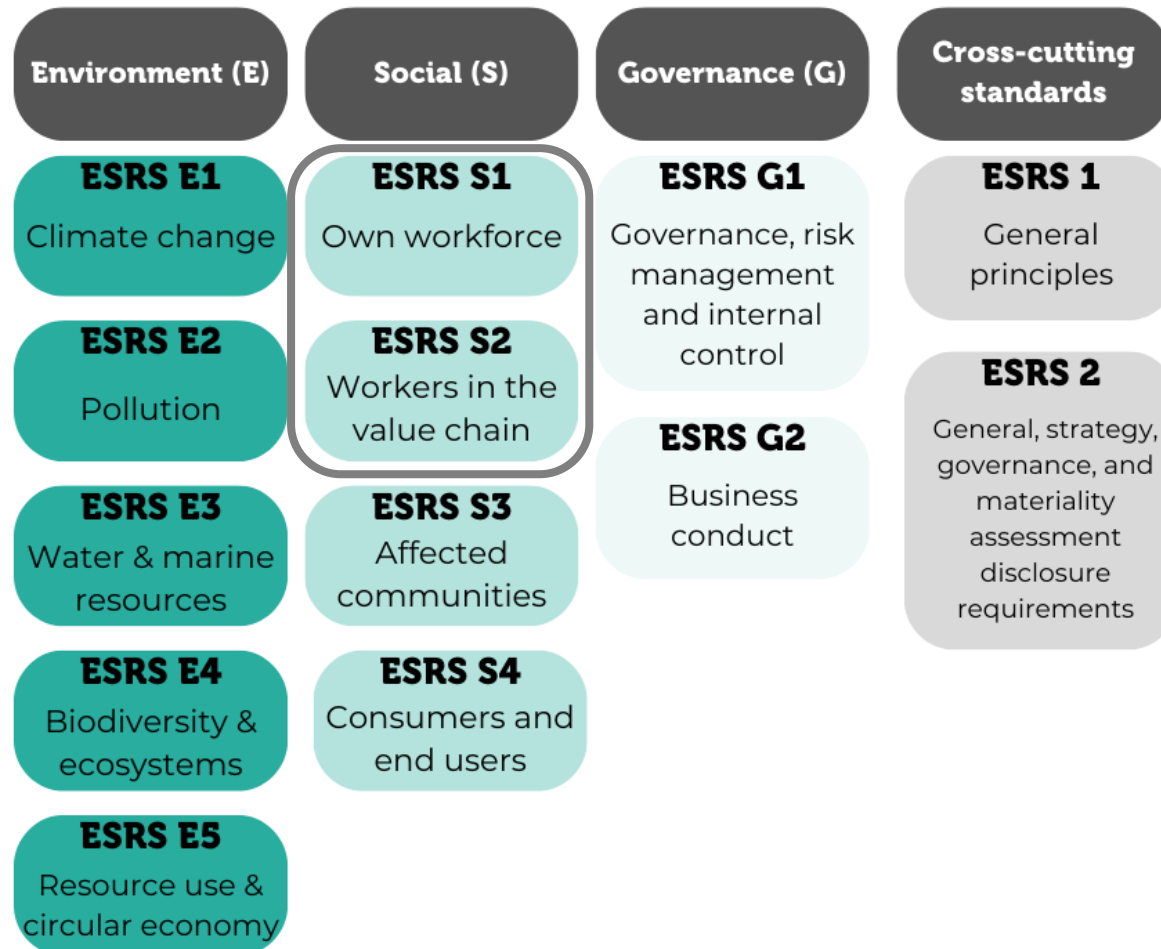


Memoria de Sostenibilidad

**(España, al igual que el resto de los
estados miembros de la Unión Europea,
tiene 18 meses para aplicar las normas)**

/03 Tendencias

De la voluntariedad de la RSC a la regulación de la ESG



/03 Tendencias

De la voluntariedad de la RSC a la regulación de la ESG

	NEIS S1 Personal propio	NEIS S2 Trabajadores de la cadena de valor
Condiciones de trabajo	Empleo seguro Tiempo de trabajo Salarios adecuados Diálogo social Libertad de asociación, la existencia de comités de empresa y los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores Negociación colectiva, incluida la proporción de trabajadores cubiertos por convenios colectivos Conciliación laboral Salud y seguridad	Empleo seguro Tiempo de trabajo Salarios adecuados Diálogo social Libertad de asociación, incluida la existencia de comités de empresa Negociación colectiva Conciliación laboral Salud y seguridad
Igualdad de trato y oportunidades para todos	Igualdad de género e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor Formación y desarrollo de capacidades Empleo e inclusión de las personas con discapacidad Medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo Diversidad	Igualdad de género e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor Formación y desarrollo de capacidades El empleo y la inclusión de las personas con discapacidad Medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo Diversidad
Otros derechos laborales	Trabajo infantil Trabajo forzoso Vivienda adecuada Privacidad	Trabajo infantil Trabajo forzoso Vivienda adecuada Agua y saneamiento Privacidad

/03 Tendencias



ESRS1 Own Workforce (ESRS S1 Fuerza laboral propia)

Table of contents

Objective	5
Interaction with other ESRS	6
Disclosure requirements	6
ESRS 2 General disclosures	7
Disclosure Requirement related to ESRS 2 SBM-2 – Interests and views of stakeholders	7
Disclosure Requirement related to ESRS 2 SBM-3 – Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model(s)	7
Impacts, risks and opportunities management	9
Disclosure Requirement S1-1 – Policies related to own workforce	9
Disclosure Requirement S1-2 – Processes for engaging with own workers and workers’ representatives about impacts	10
Disclosure Requirement S1-3 – Processes to remediate negative impacts and channels for own workers to raise concerns	10
Disclosure Requirement S1-4 – Taking action on material impacts on own workforce, and approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to own workforce, and effectiveness of those actions	11
Metrics and targets	12
Disclosure Requirement S1-5 – Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities	12
Disclosure Requirement S1-6 – Characteristics of the undertaking’s employees	13
Disclosure Requirement S1-7 – Characteristics of non-employee workers in the undertaking’s own workforce	14
Disclosure Requirement S1-8 – Collective bargaining coverage and social dialogue	14
Disclosure Requirement S1-9 – Diversity indicators	15
Disclosure Requirement S1-10 – Adequate wages	15
Disclosure Requirement S1-11 – Social protection	16
Disclosure Requirement S1-12 – Persons with disabilities	16
Disclosure Requirement S1-13 – Training and skills development indicators	17
Disclosure Requirement S1-14 – Health and safety indicators	17
Disclosure Requirement S1-15 – Work-life balance indicators	18
Disclosure Requirement S1-16 – Compensation indicators (pay gap and total compensation)	18
Disclosure Requirement S1-17 – Incidents, complaints and severe human rights impacts and incidents	19
Appendix A: Defined terms	21
Appendix B: Application Requirements	28

Características asalariados:

- Por región y por sexo (incluyendo tercer género “otro” y “no notificado”).

Diversidad:

- Distribución por géneros en la alta dirección.
- Distribución por edades entre asalariados.

Personas con discapacidad:

- % de asalariados con discapacidad desglosados por género.

Incidentes, reclamaciones e incidencias graves DDHH:

- Nº total de casos de discriminación, incluyendo acoso.
- Importe total de multas, sanciones e indemnizaciones de casos y reclamaciones indicados anteriormente.

/03 Tendencias

CORPORATE SUSTAINABILITY DUE DILIGENCE DIRECTIVE

Transparencia y diligencia debida en materia de ESG en la cadena de valor.

EXPOSICION DE MOTIVOS

*A tenor del artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE), la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, **igualdad**, Estado de Derecho y **respeto de los derechos humanos**, consagrados estos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (en lo sucesivo, «Carta»). Tales valores fundamentales, que han inspirado la propia creación de la Unión, así como la universalidad e indivisibilidad de los derechos humanos y el respeto de los principios de la Carta de las Naciones Unidas y del Derecho internacional, deben guiar la acción de la Unión en la escena internacional. Esta acción incluye el fomento del desarrollo económico, social y medioambiental sostenible de los países en vías de desarrollo*

ANEXO. DERECHOS Y PROHIBICIONES INCLUIDOS EN INSTRUMENTOS INTERNACIONALES SOBRE DERECHOS HUMANOS

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (n.º 100);
- La prohibición del trato desigual en el empleo, a menos que lo justifiquen los requisitos del puesto de trabajo, interpretada en consonancia con los artículos 2 y 3 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración, 1951 (n.º 100), los artículos 1 y 2 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (n.º 111) y el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.





Your worldwide OHSE & Sustainability Partner

Josep Tarradellas 8-10, 7^º 4^ª. 08029 Barcelona · T. 933 210 888

C/ Del Buen Gobernador, 16. 28027 Madrid · T. 915 713 508

fullaudit@fullaudit.es

www.fullaudit.es

