



CERRANDO LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD

Una oportunidad para las empresas



CLÚSTER IMPACTO SOCIAL



ÍNDICE



04

Sobre el Clúster de Impacto Social

05

Introducción

10

Derechos humanos y desigualdad. Un binomio con grandes implicaciones para la empresa

18

El rol de la empresa ante el reto demográfico y la desigualdad territorial

28

Diversidad e inclusión

38

La contribución a la lucha contra la desigualdad desde las empresas del Clúster de impacto social



PRESENTACIÓN

Título:

Cerrando las brechas de desigualdad.
Una oportunidad para las empresas
Octubre 2020

Autores de la publicación:

Ricardo Trujillo, Raquel Canales, Ana Gómez, Verónica García

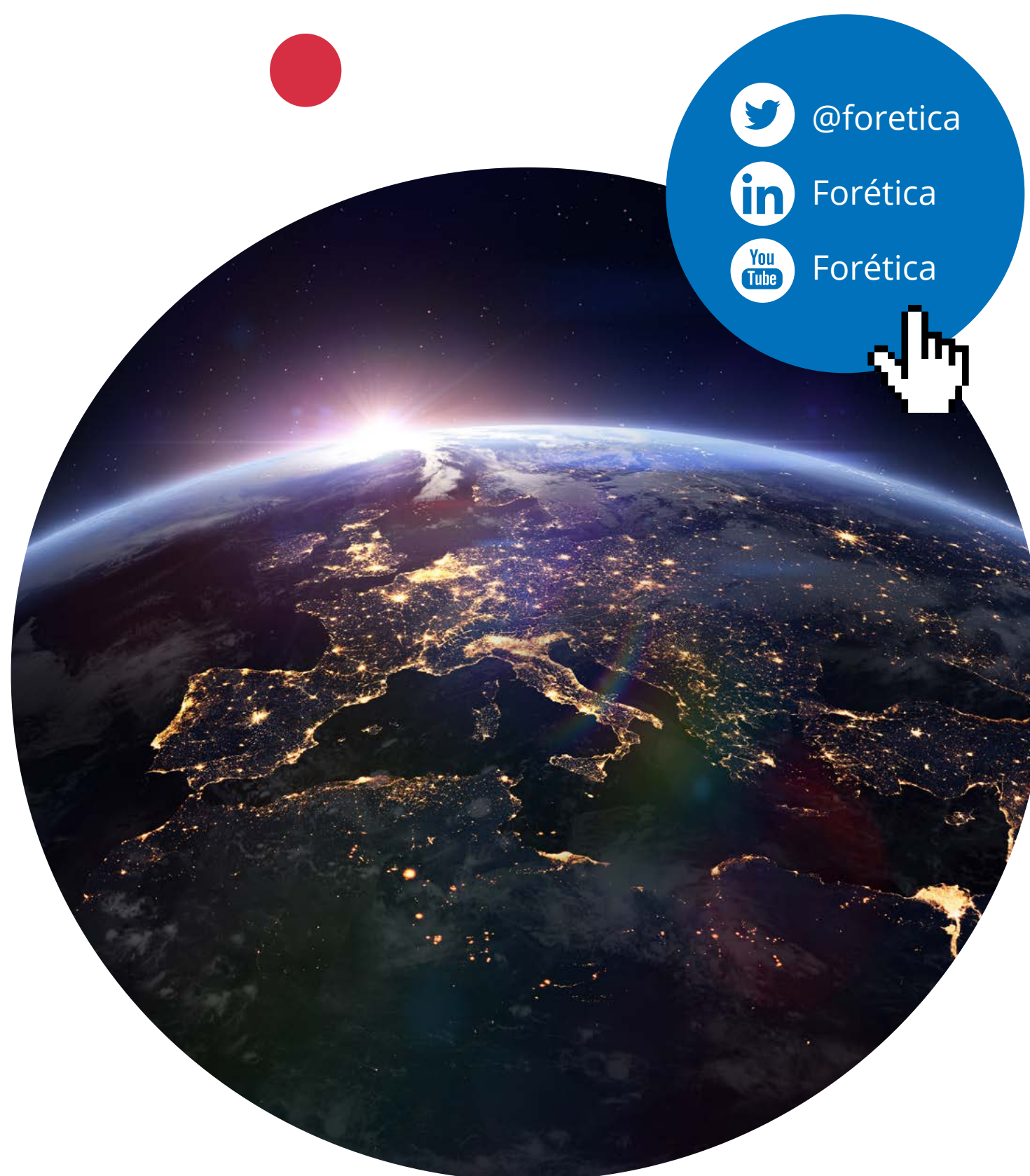
Equipo técnico y de comunicación:

Germán Granda y Goretti Hidalgo

Diseño y maquetación:

Sprint Final, S.A.

ISBN: 978-84-09-24768-4



SOBRE FORÉTICA:

Forética es la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España. Su misión es integrar los **aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno** en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones. Actualmente está formada por más de **200 socios**.

Forética es el representante del **World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)** en España y por tanto Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible.

En Europa, Forética es partner nacional de CSR Europe. Además, forma parte del Consejo Estatal de RSE en España.

Nació en el año 1999. Posteriormente lanzó la **Norma SGE 21**, primer sistema de gestión ética y socialmente responsable. A día de hoy, más de 150 empresas y organizaciones están certificadas con la Norma en España y Latinoamérica.

www.foretica.org

Copyright: © Forética es la propietaria del contenido de este documento y tiene reservados todos los derechos de traducción y/o reproducción total o parcial de la publicación por cualquier medio, que ha de realizarse citando siempre a la organización como fuente.

SOBRE EL CLÚSTER DE IMPACTO SOCIAL

LÍDERES



El Clúster de Impacto Social se establece como una plataforma empresarial coordinada por Forética en España con el objetivo de promover una contribución positiva de las empresas en sus comunidades, y abordar distintas temáticas relacionadas con la gestión de los impactos sociales trasladando las principales tendencias en esta materia y sirviendo como punto de encuentro en el que las empresas puedan dialogar e intercambiar conocimiento.

El Clúster de Impacto Social en 2020 está liderado por Grupo Cooperativo Cajamar, Ibercaja e ILUNION y trabaja en visibilizar los avances y buenas prácticas del sector empresarial en la lucha frente a la desigualdad, especialmente en los ámbitos de los derechos humanos, diversidad y desequilibrio territorial y reto demográfico, además de potenciar la colaboración con Administraciones Públicas y principales organismos nacionales e internacionales.

En 2020, la iniciativa está apoyada por: Accenture, Adif, Alsea, Atresmedia, Bankia, Bankinter, Calidad Pascual, Chiesi, Campofrío, Cecabank, Cerealto Siro Foods, Cepsa, CIE Automotive, DHL, Ecoembes, El Corte Inglés, Emasesa, Enagás, Enaire, Endesa, Enresa, Enusa, Everis, Ferrovial, Gestamp, Grupo Antolin, Grupo EULEN, Grupo Santander, GSK, Iberdrola, ICO, IKEA, ING, KPMG, LafargeHolcim, Lilly, Mercadona, Mutua Madrileña, Naturgy, OHL, Paradores, Quirón Salud, Reale Seguros, Red Eléctrica España, Sacyr, Sanitas, Urbaser, Vía Célere y Zurich.

PARTICIPANTES



Más información en

- www.foretica.org
- <http://www.twitter.com/foretica>
- <https://www.linkedin.com/company/foretica>
- <https://www.youtube.com/user/foretica>
- social@foretica.es

INTRODUCCIÓN



La desigualdad es, desde una perspectiva de sostenibilidad, un **fenómeno frecuente y multidimensional**.

Frecuente porque se encuentra, aun en formato variable, de forma transversal presente a todos los niveles y en todos los territorios, a nivel privado y público.

Multidimensional por su origen (social, económico, legal, educativo) y su dimensión. Genera un impacto negativo tanto a nivel individual como colectivo pudiéndose analizar por su influencia en las comunidades, en sociedades o en grupos sociales más o menos amplios, pero también en las empresas, en las instituciones o en la sociedad civil.

Luchar contra la desigualdad ofrece **grandes oportunidades para el progreso de individuos y sociedades** y está directamente relacionada con la movilidad social. Garantizar mayores niveles de movilidad social genera mayor cohesión social, más confianza en las instituciones y oportunidades de desarrollo para las economías.

Uno de los trabajos que mejor abordan esta perspectiva es el realizado por el World Economic Forum, que anualmente publica su Global Social Mobility Index¹, analizando los niveles de movilidad social en las distintas economías mundiales.

Este informe destaca distintos elementos con los que luchar contra la desigualdad y mejorar la movilidad social, como son las estructuras socio-sanitarias y mecanismos de protección social o

la promoción de mejoras en el acceso a la educación y formación, entre otros. También ponen de manifiesto la gran oportunidad que tienen las empresas a la hora de contribuir a cerrar las brechas sociales existentes, y el papel tan importante que juega el empleo de calidad a la hora de promover entornos sociales más igualitarios.

Siguiendo con la misma óptica empresarial, es necesario destacar que las sociedades más equitativas (con mayores niveles de movilidad social), ofrecen elementos muy positivos para la creación de mercados. Son entornos de negocio caracterizados por una amplia base de consumidores, con mayores niveles de estabilidad social y seguridad jurídica y donde existe mayor confianza entre sus clientes y grupos de interés, elementos muy favorables a la hora de contribuir a la competitividad de la organización.

La lucha frente a la desigualdad tiene grandes impactos en la **creación o el impulso de modelos de negocio sostenibles**, situándose en el centro de muchas de las estrategias e iniciativas y ocupa un espacio importante en la "S" social, dentro del ya consolidado **esquema ESG** (Ambiental, Social y Gobernanza, por sus siglas en inglés).

Por todo ello, las empresas tienen grandes oportunidades de actuación en este ámbito y, especialmente, ante la actual crisis se requiere de una **mayor acción y ambición para generar un impacto social positivo**.



¹El último informe disponible de esta serie es el titulado "The Global Social Mobility Report 2020. Equality, Opportunity and a New Economic Imperative", WEF 2020

UNA VISIÓN DE LA DESIGUALDAD DESDE EL TRABAJO DEL CLÚSTER DE IMPACTO SOCIAL

Este informe se elabora en el marco del trabajo del **Clúster de Impacto Social de Forética**, que desde 2018 lleva trabajando junto a más de 50 grandes empresas por mejorar su contribución positiva al impacto social.

Traducir el ámbito de la actuación empresarial frente a la desigualdad a acciones, objetivos y compromisos concretos significa, por un lado, analizar cuáles son sus fenómenos más significativos en la actualidad y comprender en qué contexto y bajo qué parámetros se pueden medir. Por otro, se hace necesario determinar cuáles son las iniciativas públicas y privadas más relevantes y visibilizar las oportunidades que las empresas tienen a la hora de fortalecer su actuación, situando a **las personas en el centro de su estrategia**.

La **triple esfera de la desigualdad** refleja las dimensiones sobre las que se ha centrado el trabajo del **Clúster de Impacto Social de Forética** durante 2020. Contiene 3 de los grandes espacios más importantes donde se espera la actuación de las empresas desde el punto de vista de sostenibilidad y son los siguientes:

- **Esfera personal: Derechos Humanos.** Analiza cómo los desequilibrios y las situaciones de vulnerabilidad generan impactos negativos en los derechos humanos que es urgente y necesario evitar.
- **Esfera regional: Reto Demográfico y Desigualdad Territorial.** Los desequilibrios territoriales en Europa y, especialmente, en España son muy importantes. La situación se caracteriza por un altísimo nivel de concentración de la población en grandes urbes y un alto porcentaje de territorios con muy baja densidad poblacional (donde además se concentran escasez de infraestructuras sociales y sanitarias, menores oportunidades laborales y tasas de envejecimiento elevadas).
- **Esfera colectiva: Diversidad e Inclusión.** Se trata de actuar para hacer las empresas más partícipes y permeables a la diversidad, eliminando barreras y sesgos y haciéndolas más competitivas, adaptables y ágiles frente a los cambios cada vez más rápidos que experimentan.

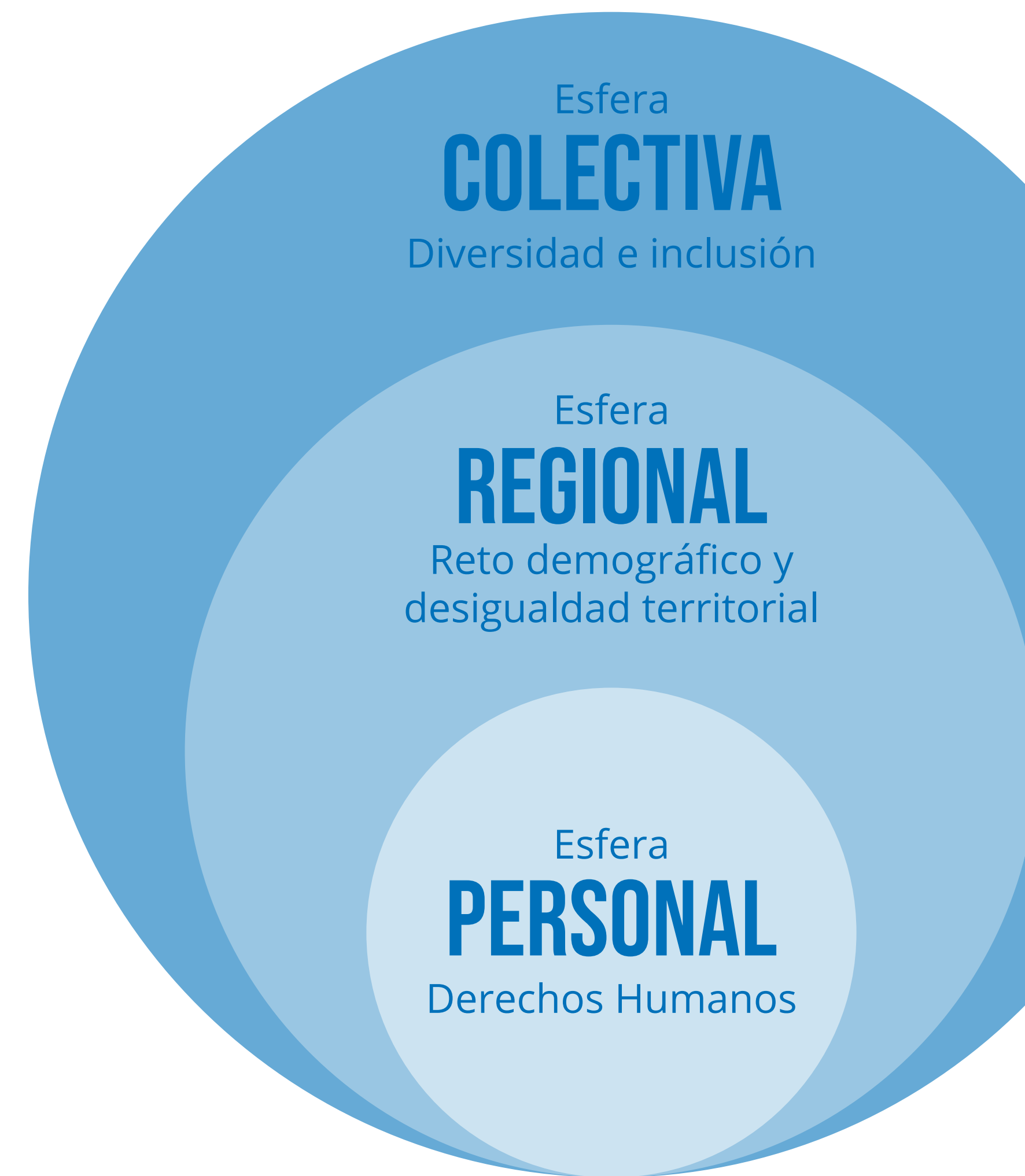


Figura 1: La triple esfera de la desigualdad
Fuente: Forética

EL TERRENO DE JUEGO MARCADO POR LOS ODS Y LA COVID-19



Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, en esencia y práctica, sitúan **a la desigualdad en el centro de su propuesta de acción**. Esto queda reflejado no sólo en su esencia “no dejar a nadie atrás”, sino que queda explicitado de manera directa en el ODS 10, “reducción de desigualdades” y también en otros como ODS 1 “fin de la pobreza”, ODS 4 “educación de calidad”, ODS 5 “igualdad de género” y ODS 8 “trabajo decente y crecimiento económico”. La Agenda 2030 define ambiciones muy concretas en este ámbito y sirve como **hoja de ruta para trazar la acción empresarial**.



La pandemia, por su parte, se ha convertido en un potente disruptor, contribuyendo a eliminar gran parte del progreso alcanzado en los últimos años en el ámbito de la desigualdad. La cuádruple crisis sanitaria, económica, política y social está impactando con gran profundidad a todos los niveles, pero es, precisamente, en aquellos colectivos más vulnerables y sujetos a desequilibrios sociales, educativos y económicos donde más se están notando sus efectos negativos.

Tal y como refleja el informe publicado por Forética en septiembre 2020, “**El momento de la transformación necesaria - Agenda 2030 como guía para la recuperación global**”, la pandemia ha puesto al mundo ante una crisis sin precedentes que evidencia la conexión perfecta de todos los retos que representan los ODS y la vulnerabilidad del sistema, como un castillo de naipes que pierde su equilibrio.

Los efectos de la pandemia, más allá del número de enfermos y fallecidos, están siendo gravísimos a nivel global. **Se han saturado los sistemas de salud**, ha causado el **cierre de empresas (sobre todo pymes)** y se ha puesto en peligro millones de puestos de trabajo. También ha alejado a millones de **alumnos de las aulas** y ha impactado en las **cadenas de valor globales** y el **suministro de productos**, entre otros muchos impactos².

Los retos frente a los que nos sitúa la pandemia van a exigir una respuesta conjunta de todos los agentes (públicos, sociales, instituciones multilaterales y Estados) como muy pocas veces se ha visto anteriormente. En este escenario las empresas están llamadas a ocupar una posición central en la **reconstrucción social y económica**. Aquellas con mayores niveles de integración de los aspectos ESG van a ser las mejores preparadas para ello.

² Informe de progresos realizados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Secretario General de Naciones Unidas. High Level Political Forum 2020

PANDEMIA E IMPACTO SOCIAL. ALGUNOS DATOS PARA LA REFLEXIÓN



A NIVEL MUNDIAL:

- 1,6 billones de niños y jóvenes se han visto afectados por el cierre de los centros educativos durante la pandemia³
- Se ha identificado una disminución del 14% de las horas de trabajo, equivalente a la desaparición de 400 millones de empleos a tiempo completo, sólo en el segundo trimestre de 2020⁴
- Entre 110 y 150 millones de personas serán empujadas a la pobreza extrema en 2020-2021⁵

³ Según las estimaciones de la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)

⁴ Observatorio de la OIT: La Covid 19 y el mundo del trabajo. OIT, junio 2019

⁵ Reversing the Inequality Pandemic: Speech by World Bank Group President David Malpass, Banco Mundial 2020

⁶ Evolución de la desigualdad en tiempo real y efectividad del estado del bienestar para amortiguar el impacto de la crisis, CaixaBank Research, 2020

HACIA UNA RECUPERACIÓN SOSTENIBLE, SIN DEJAR A NADIE ATRÁS

Ante la gravedad de la crisis, la respuesta institucional tanto a nivel europeo como nacional abanderará la necesidad de **una recuperación sostenible para revertir los impactos negativos en la economía y la sociedad**. En esta línea, la Comisión Europea presentó en mayo de 2020 el [Plan de Recuperación para Europa](#) que trae consigo un presupuesto reforzado y la creación de nuevos instrumentos de financiación como [Next Generation EU](#) dotado con 750 mil millones de euros. Para movilizar estos recursos, el Gobierno de España presentaba en octubre el [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía Española](#), donde se contempla la estrategia de salida de la crisis basada en cuatro ejes de acción: **transición ecológica, cohesión social y digitalización e igualdad de género**.



EN ESPAÑA:

- Según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el número de personas desempleadas se ha incrementado en 696.774 (sept 19 – sept 20)
- El Índice de Gini, indicador de la desigualdad de rentas, ha aumentado entre febrero y mayo de 2020 entre un 45% y un 20% (antes y después de las transferencias del sector público) entre los trabajadores menores de 29 años y cerca de un 30% en personas migrantes⁶
- Más del 29 % de las mujeres trabajan en sectores de alto impacto por las medidas restrictivas de movilidad y actividad, comparado con el 21 % de los hombres. Estos son los sectores más afectados por la pandemia (ámbito hotelero, restauración, comercio, industria textil, entre otros)

**DERECHOS HUMANOS Y
DESIGUALDAD. UN BINOMIO
CON GRANDES IMPLICACIONES
PARA LA EMPRESA**



DESIGUALDAD, DERECHOS HUMANOS Y LA AGENDA 2030

La desigualdad genera un **riesgo intrínseco en el impacto negativo en los derechos humanos**, existiendo un alto nivel de correlación entre los indicadores que definen los entornos de grandes desigualdades y aquellos en los que existen riesgos reconocibles de vulneración de los derechos humanos.

Algunos indicadores que reflejan entornos de alta desigualdad y que pueden poner en riesgo el respeto de los derechos humanos son:

- bajos niveles de renta o distribución muy desigual de la misma
- alta presencia de economía informal
- baja colaboración en las estructuras políticas y de decisión pública
- gran número y dispersión de poblaciones originarias o colectivos vulnerables
- desequilibrios de género en participación pública, social y empresarial
- sistemas educativos deficientes o fallidos

La Agenda 2030 recoge estas ideas y, concretamente, en su preámbulo indica que con los 17 ODS “*se pretende hacer realidad los derechos humanos de todas las personas*”⁷ abriendo un importante espacio a la acción empresarial en este sentido, reconociendo las grandes oportunidades que las empresas tienen a la hora de mejorar su impacto social positivo, y asociar el mismo a la **promoción y fortalecimiento de los derechos humanos**.

La pandemia también ha supuesto un agravamiento de las situaciones de riesgo para los derechos humanos. La Oficina de la Alta Comisionada de la ONU para los Derechos Humanos, ha elaborado las “*Directrices esenciales para incorporar la perspectiva de derechos humanos en la atención a la pandemia por Covid-19*” en la que se incluyen medidas públicas y privadas para salvaguardar la integridad y los derechos humanos de todas las personas y promover una recuperación lo más rápida posible, fundamentalmente en relación a la no discriminación y xenofobia.



⁷ *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Asamblea General de Naciones Unidas, 2015.*

LA EVOLUCIÓN DEL PAPEL DE LAS EMPRESAS EN EL RESPETO, PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.

El papel de las empresas en la promoción y desarrollo de los derechos humanos en la actualidad viene en gran parte definido por el sistema de los [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#) de Naciones Unidas, que desde 2011 se han instaurado como el **marco de actuación de referencia en este campo**.

Tras este importante hito, el interés por fortalecer la acción empresarial en el campo de los derechos humanos ha acelerado la presencia de iniciativas (legislativas, sectoriales y privadas), generando un importante movimiento que delimita y amplifica las responsabilidades de las empresas:

- Desde una **perspectiva de voluntariedad** destacan los Planes Nacionales para su implementación, que emiten recomendaciones de acción, facilitan elementos de discriminación positiva y fortalecen la acción pública en este campo
- Desde una **perspectiva normativa**, hay un gran movimiento de leyes nacionales, que desarrollan elementos de obligado cumplimiento para las empresas, como la [Ley de Esclavitud Moderna de Reino Unido \(2015\)](#), la [ley francesa de debida diligencia \(2017\)](#), o la [ley de Diligencia debida sobre Trabajo Infantil de Holanda \(2017\)](#) que han sido pioneras entre los países de la Unión Europea

CONTEXTO ESPAÑOL: PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Siguiendo la tendencia del resto de países europeos, España aprobó en 2017 su [Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos](#) con el fin de aplicar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Este documento plasma **el compromiso de España de proteger y promover los derechos humanos** frente a cualquier impacto que la actividad empresarial pudiera tener sobre ellos. Forética colaboró activamente con el Ministerio de Exteriores tanto en su elaboración, a través del proceso de consultas llevado a cabo entre distintos grupos de interés, como en la difusión a sus empresas miembro y otros grupos de interés.

Este impulso normativo se aprecia también a nivel colectivo, especialmente en Europa, con la aprobación en 2014 de la [Directiva de divulgación de información no financiera y diversidad](#) donde se recoge la necesidad de informar *“sobre los procedimientos de diligencia debida aplicados por las empresas, también en relación con*

sus cadenas de suministro y subcontratación [...] con el fin de detectar, prevenir y atenuar los efectos adversos existentes y potenciales” sobre los derechos humanos. Además, en el contexto español, la [Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad](#) obliga a reportar aspectos tales como:

- la promoción y cumplimiento de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- las denuncias por casos de vulneración de derechos humanos
- los procedimientos de diligencia debida



PALANCAS CLAVE DE LA ACCIÓN EMPRESARIAL EN LOS DERECHOS HUMANOS

La gestión de los riesgos sociales en las empresas ha cobrado una mayor relevancia en los últimos años, dando una **mayor relevancia a la "S" -los aspectos sociales- en el enfoque ESG** de la sostenibilidad.

En un momento como el actual, la gestión de estos riesgos es clave para la continuidad de los negocios y para la reconstrucción y recuperación de las economías a largo plazo. Por tanto, la gestión de los derechos humanos es un tema cada vez más central para las empresas, entrando de lleno en sus agendas de sostenibilidad.

Esta tendencia a nivel global es resultado de **4 palancas clave**:

- **Mayor concienciación y liderazgo** por parte de la alta dirección, de modo que las empresas abordan de manera más proactiva los derechos humanos⁸
- Aparición de **nuevas herramientas empresariales** que permiten una mayor transparencia a las empresas, como la iniciativa *Corporate Human Rights Benchmark*⁹
- Fuerte **impulso normativo a nivel europeo y nacional**, como la Ley de Divulgación de Información no Financiera y Diversidad o la propuesta de la Comisión Europea de una normativa en diligencia debida en 2021¹⁰
- **Compromiso social y demanda de los consumidores** por conocer el impacto en el medioambiente y la sociedad de los productos y servicios que adquieren

Para acelerar la acción en materia de derechos humanos, el papel de los CEO es crucial. **La alta dirección puede liderar** estos procesos y generar un impacto positivo en el entorno, poniendo a las personas en el centro de las organizaciones.



Figura 2. ¿Qué puede hacer el CEO de tu empresa?
Fuente: *Guía para CEOs de Derechos Humanos*. WBCSD y Forética, 2019



⁸ *Guía para CEO de Derechos Humanos*. WBCSD, 2019
⁹ *Corporate Human Rights Benchmark*. World Benchmarking Alliance (WBA), 2020
¹⁰ *Study on due diligence requirements through the supply chain*. European Union, 2020

NUEVOS RETOS, NUEVAS OPORTUNIDADES EN DERECHOS HUMANOS



La gestión responsable de los derechos humanos es una tarea compleja para las empresas por el tamaño y dispersión de las cadenas de suministro, la creciente normativa vigente y las nuevas tendencias socio-económicas que impactan indefectiblemente en el ámbito empresarial.

La siguiente tabla muestra cuáles son las tendencias más relevantes y sus **principales impactos en los derechos humanos**, y se proponen distintas acciones empresariales como respuesta:

TENDENCIAS	IMPACTOS	ACCIÓN EMPRESARIAL
Transformación tecnológica¹¹	Transformación de los entornos de trabajo: aceleración de la gig economy y nueva organización del trabajo (i.e. teletrabajo)	Apostar por una transformación tecnológica centrada en las personas ¹²
	Aparecen nuevos derechos para clientes y trabajadores (i.e. derecho a la privacidad de los datos, a la desconexión)	Mayor transparencia y rendición de cuentas a través de tecnologías como el blockchain (mejora de trazabilidad en productos y servicios)
Vulnerabilidades climáticas	Impacto directo del cambio climático en la salud del planeta y de las personas	Protección del derecho a la salud como elemento estratégico de creación de valor en la organización ¹³
	Amenaza para determinados sectores económicos, como el turístico o el agroalimentario	Impulso a la economía verde y creación de nuevos empleos ¹⁴
Desempleo	Las altas tasas de desempleo y la incertidumbre en los mercados de trabajo provocada por la actual crisis del coronavirus ponen en riesgos derechos básicos como la salud, la vivienda o la alimentación	Hacer una apuesta por el empleo de calidad y la igualdad de oportunidades para combatir la precariedad laboral y las desigualdades socio-económicas, especialmente entre los perfiles más vulnerables (mujeres, inmigrantes, jóvenes, discapacitados)
Diversidad e inclusión	Ante sociedades cada vez más heterogéneas aumentan los desafíos en la gestión de la diversidad poniendo en riesgos los derechos de numerosos colectivos sociales	Incorporar la promoción de la diversidad y la inclusión como pilar estratégico de la empresa (ver capítulo 3 de este informe)

Tabla 1. Impacto de tendencias socio-económicas en los derechos humanos
Fuente: Forética

No podemos olvidar que gestionar de forma responsable y sostenible el impacto sobre los derechos humanos supone grandes **oportunidades para las empresas**, pues mejora su desempeño económico, es un paso adelante en la transparencia hacia los grupos

de interés y refleja su responsabilidad social y su compromiso con el entorno. Esto permitirá **avanzar en materia social desde una visión ESG** y otorgarle a la gestión de los derechos humanos un papel más relevante todavía en las agendas de sostenibilidad.

¹¹ Futuro de la Sostenibilidad post COVID 19. Forética, 2020

¹² Principios empresariales para una transformación tecnológica centrada en las personas. WBCSD, 2020

¹³ Salud y Bienestar 2030. Integrando la salud en estrategia empresarial. Forética 2020

¹⁴ Greening with jobs. OIT, 2020

HACIA UNA MAYOR EXIGENCIA EN LA DILIGENCIA DEBIDA

La diligencia debida es la piedra de toque en la acción empresarial vinculada a los derechos humanos. Sus elementos principales de evaluación, integración, actuación seguimiento y transparencia forman parte de la esencia de los **modelos corporativos de acción en derechos humanos**.

La Comisión Europea está impulsando una visión estratégica de la diligencia debida y recientemente ha comenzado los trabajos para, eventualmente, desarrollar una legislación europea en este ámbito. En este sentido, en abril de 2020, el Comisario de Justicia, Didier Reynders, ya anunció el compromiso de la Comisión de incorporar una **regulación sobre diligencia debida en materia ambiental y derechos humanos**, con obligaciones legales para las empresas europeas para principios de 2021¹⁵.

La primera fase de este proceso ha sido la elaboración del estudio “[Study on due diligence requirements through the supply chain](#)” en el que se hace un análisis de la regulación existente en esta materia y la adopción de las misma por las empresas europeas.

El informe ha puesto de manifiesto la **falta de eficacia y coherencia de los actuales marcos de regulación existentes**, reforzando la importancia de contar con un marco normativo único a nivel europeo.

“*Sólo 1 de cada 3 empresas en la Unión Europea están llevando a cabo procesos de diligencia debida en derechos humanos y en impactos medioambientales*”

Fuente: Comisión Europea



¹⁵ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/eu-commissioner-for-justice-commits-to-legislation-on-mandatory-due-diligence-for-companies/>

5 TENDENCIAS CLAVE EN EL ÁMBITO DE LA DESIGUALDAD Y LOS DERECHOS HUMANOS

1	2	3	4	5
<p>Fortalecimiento de la acción conjunta en los ámbitos de la desigualdad y los derechos humanos. Reconstrucción consciente y centrada en las personas con amplia presencia de la Agenda 2030</p>	<p>Evolución desde la voluntariedad a la obligatoriedad. Se espera un mayor desarrollo legislativo tanto a nivel europeo como nacional</p>	<p>Desarrollo de una normativa más clara y detallada sobre el comportamiento que se espera de las empresas. Desde una regulación fragmentada a marcos comunes de <i>reporting</i> y rendición de cuentas</p>	<p>Liderazgo empresarial para promover los derechos humanos, con un papel clave de la alta dirección para pasar del compromiso a la acción</p>	<p>Integración de los derechos humanos en las agendas de sostenibilidad como resultado de un mayor interés por parte de inversores y consumidores</p>

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Business and Human Rights Gateway. WBCSD
- Reporting matters: Human Rights Deep Dive Analysis. WBCSD, 2018
- Guía para CEOs de Derechos Humanos. WBCSD, 2019
- Guía de Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos y Caja de Herramientas. The Danish Institute for Human Rights, 2020
- Corporate Human Rights Benchmark. World Benchmarking Alliance, 2020
- Business & Investor Toolkit. Minderoo Foundation, 2020

**EL ROL DE LA EMPRESA ANTE
EL RETO DEMOGRÁFICO Y LA
DESIGUALDAD TERRITORIAL**



DESPOBLACIÓN, DESIGUALDAD Y RETO DEMOGRÁFICO

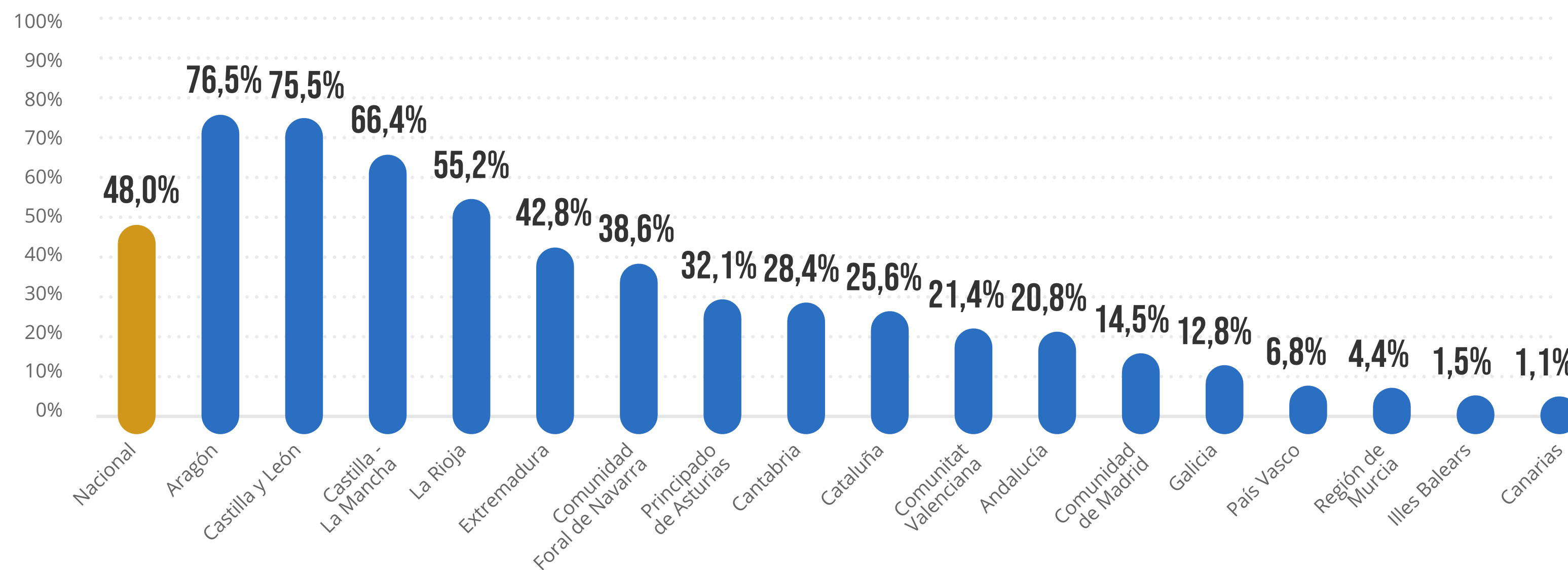


Figura 3: Porcentaje de municipios en riesgo de despoblación por Comunidades Autónomas
Fuente: Estrategia Nacional frente al reto Demográfico a partir de cifras oficiales de población del INE

Otra de las derivadas de la desigualdad sobre las que está trabajando el Clúster de Impacto Social de Forética es qué acciones pueden desarrollar las empresas a la hora de abordar el reto demográfico y la despoblación de grandes zonas del territorio.

Durante las últimas décadas, especialmente en España se han producido grandes movimientos migratorios desde zonas rurales a grandes ciudades, y, desde la crisis económica del 2008, estos

movimientos se han intensificado todavía más, especialmente en jóvenes y mujeres.

Casi el **50% de los municipios en España está en riesgo de despoblación** según los datos del [último Diagnóstico en materia de despoblamiento territorial](#)¹⁶.

¹⁶ En Geografía Humana, los territorios en riesgo de despoblación son aquellos con menos de 12,5 habitantes por kilómetro cuadrado.

Como resultado de estos movimientos migratorios, en la actualidad en España el **90% de la población se concentra en el 30% del territorio**, dando lugar al fenómeno conocido como España vaciada.

Entre los retos que la España vaciada presenta a la hora de abordar la desigualdad desde una perspectiva empresarial destacan los siguientes:

- **Brecha digital.** Menores tasas de acceso a internet y adopción de la tecnología entre la población rural
- **Brecha educativa.** Menores oportunidades y diversificación de la población
- **Brecha laboral.** Composición de sectores productivos muy centrados en sector primario, y con amplias tasas de puestos de trabajo no cualificados, con alta temporalidad y menores salarios
- **Mayor envejecimiento y menores tasas de nacimiento,** tensionando todavía más la viabilidad de estos territorios
- **La incomunicación de las zonas rurales,** con cada vez más pérdidas de conexiones interterritoriales



EL CAMBIO DEMOGRÁFICO, UN FENÓMENO GLOBAL. LAS RESPUESTAS DESDE EUROPA



La creciente urbanización de la población no es un fenómeno aislado de España. A nivel mundial según Naciones Unidas actualmente **los entornos urbanos aglutinan cerca del 55% de la población**, mientras que para 2050 se espera que superen el 70%. Europa está también viviendo estos retos y cambios demográficos. La Comisión Europea ya está comenzando a desplegar una estrategia en este sentido. Esta estrategia consta, principalmente, de 3 elementos:

- Informe “[The Impact of Demographic Change](#)”, publicado en 2020, en el que se analizan las causas de estos cambios a largo plazo y sus impactos en toda Europa
- [Visión a Largo Plazo para las Áreas Rurales](#). Construye propuestas sobre cómo las zonas rurales europeas pueden aprovechar al máximo su potencial y establece medidas de apoyo para enfrentarse a su propio conjunto de desafíos¹⁷
- [Futuro Libro Verde sobre el envejecimiento](#) en el que se propondrán acciones para hacer frente a los retos derivados de una población en franjas de edad cada vez más avanzadas

“La consulta pública sobre la visión a largo plazo de las zonas rurales es la primera pieza sobre la que se quiere construir una visión a largo plazo del papel de las zonas rurales en Europa

- Últimos pasos para aprobar el [Reglamento del Fondo Europeo de Desarrollo Regional \(FEDER\)](#), cuyo principal objetivo es fortalecer la cohesión económica y social en la Unión Europea, evitando las desigualdades entre las regiones, entre los que seguramente se incluyen nuevos fondos contra la despoblación

¹⁷ A fecha de publicación de este informe la Comisión Europea, en el marco de esta visión, ha lanzado una consulta pública, abierta hasta el 30 de noviembre de 2020, que tiene como objetivo recopilar puntos de vista sobre las oportunidades y desafíos actuales en las zonas rurales, las aspiraciones para dichos territorios rurales en 2040 y las acciones necesarias para lograr estas aspiraciones

AVANCES EN ESPAÑA CONTRA EL RETO DEMOGRÁFICO Y LA DESPOBLACIÓN RURAL

El reto demográfico y la despoblación de las zonas rurales se ha colocado en el lugar más alto de la agenda pública en la actualidad:

- El [Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico](#) es el organismo donde recaen las funciones ejecutivas en este ámbito
- La [Comisión Delegada del Gobierno para el Reto Demográfico](#) es el órgano colegiado que propondrá las medidas para luchar contra la despoblación y ofrecer oportunidades de desarrollo en el ámbito rural en España
- La [Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico](#), establece las directrices de acción en base a 3 elementos: **despoblación, envejecimiento y efectos de la población flotante**. Incorpora medidas para reforzar la presencia de jóvenes y proteger a las mujeres del mundo rural, incentivar que la población se quede en el campo, favorecer el emprendimiento con medidas fiscales o el turismo como vehículo de riqueza hacia fuera de las ciudades
- Otros elementos incorporan la visión de los desequilibrios entre el ámbito rural y urbano, tales como, [España Digital 2025](#) (la Agenda Digital para España) que pretende impulsar el proceso de transformación digital del país de forma alineada con la [Estrategia Digital de la Unión Europea](#) y entre cuyos objetivos está la reducción de la brecha digital entre las áreas urbanas y rurales



“Los cambios demográficos, ofrecen, junto a otros retos a los que se enfrenta España, como el cambio climático, la revolución digital, la globalización o los cambios tecnológicos, una oportunidad para modernizar el país y aumentar su potencial, guiando nuestras acciones hacia el cumplimiento de los [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#) y de la [Agenda 2030](#).”

UNA ESTRATEGIA ALINEADA CON LA AGENDA 2030



**AGENDA
2030**

La estrategia incide de manera directa en varios de los objetivos de la Agenda 2030 y dispone de una visión integrada de la acción política.

Las Directrices Generales de la Estrategia están alineadas para avanzar en el cumplimiento de 7 ODS y 13 metas.



2 HAMBRE CERO



3. Duplicación de productividad e ingresos agrícolas a pequeña escala

4. Prácticas agrícolas sostenibles y resilientes

3 SALUD Y BIENESTAR



8. Lograr la cobertura universal y acceso a medicamentos

c. Aumento de la financiación del sistema sanitario

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



2. Asegurar el acceso a la educación infantil

4. Aumento de las competencias para acceder al empleo

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



6. Implementar la gestión integral de los recursos hídricos

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



2. Aumento de las energías renovables

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



b. Lograr turismo sostenible

15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



4. Asegurar la conservación de ecosistemas montañosos

5. Medidas contra la degradación y la pérdida de diversidad

b. Aumento de los recursos para la gestión forestal

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



7. Fomento de la participación ciudadana

EL IMPACTO DUAL DE LA COVID-19 EN LOS ENTORNOS RURALES



Por un lado, la pandemia ha tenido un impacto severo en los entornos rurales debido a sus características socio económicas:

- Mayor porcentaje de población de alto riesgo (edad avanzada, menores ingresos, entre otras)
- Menor posibilidad de distanciamiento social y limitación de actividad. Gran cantidad de trabajadores esenciales y no posibilidad de realización de teletrabajo
- Economía muy poco diversificada
- Estructura sanitaria con recursos y medios insuficientes, hospitales a mayor distancia

Esta conjunción de factores hace que, aun existiendo menor incidencia y número de casos, en términos generales, el efecto económico de la pandemia se presente agravado respecto a la situación que aparece en entornos económicos y sociales más diversificados.

Sin embargo, tomando otro punto de vista, la situación parece que también **abre nuevas y grandes oportunidades para los entornos rurales** mejor preparados. En ello influyen factores como el crecimiento en la preferencia por los productos locales (por, entre otras cosas, la rotura de las cadenas de valor globales), la activación de nuevos nichos de negocio o el cambio de paradigma hacia modelos de trabajo no presenciales o a distancia (entorno rural como espacio de atracción para nuevo talento).

El informe de la OCDE de junio de 2020 "[Policy implications of Coronavirus crisis for rural development](#)" ofrece algunas iniciativas interesantes en este aspecto que recoge y aglutina en el siguiente gráfico:



Figura 4: Respuestas del ámbito rural para minimizar el impacto de la COVID-19 en entornos rurales

Fuente: Policy implications of Coronavirus crisis for rural development. OCDE, 2020.

EL RETO DEMOGRÁFICO Y LA DESIGUALDAD TERRITORIAL DESDE EL SECTOR EMPRESARIAL

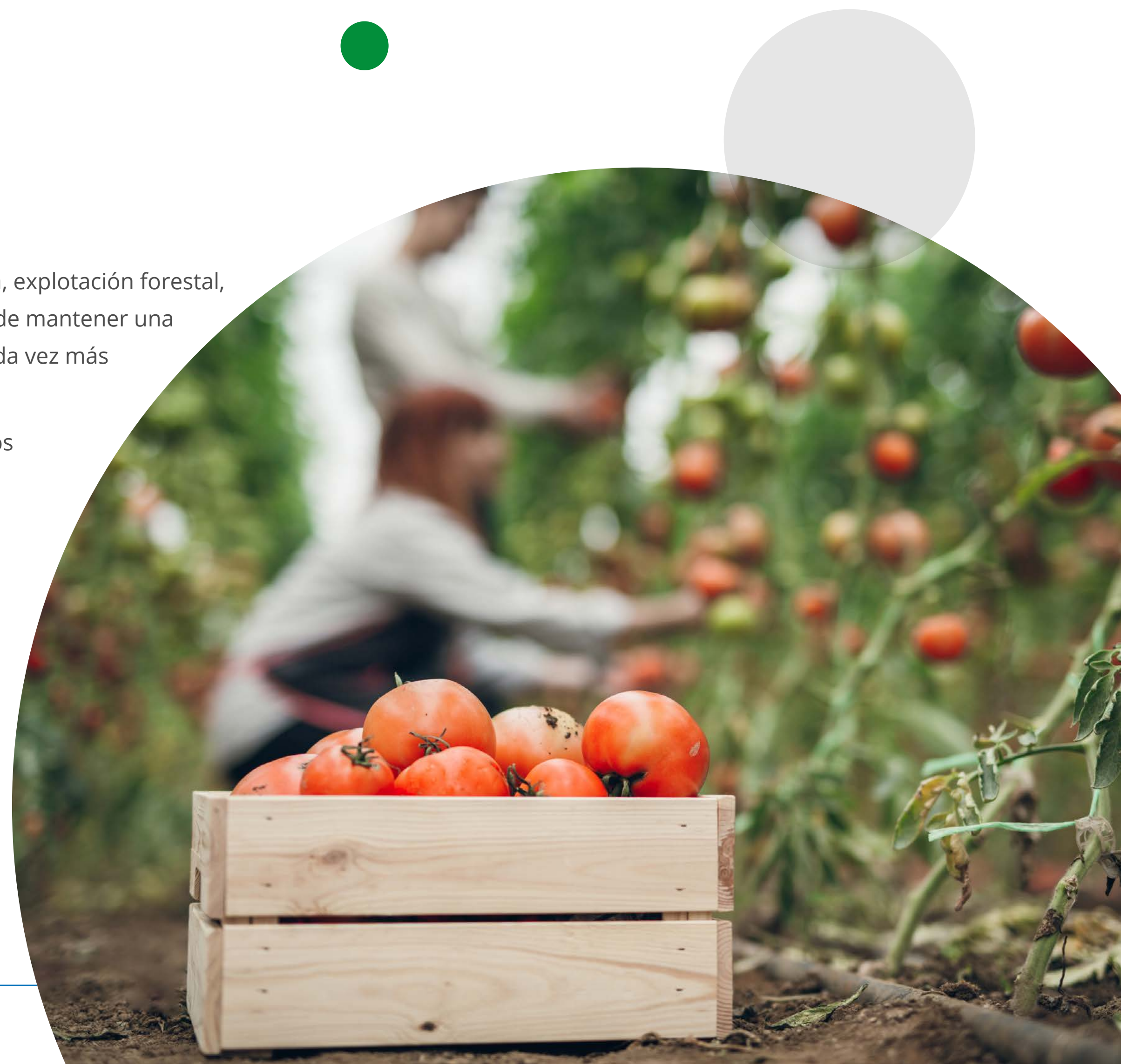
En España y el resto de países europeos, **el fenómeno de la desigualdad en los entornos rurales** aparece con frecuencia asociado a la escasez de presencia empresarial, falta de actividad económica y la falta de empleo de calidad y estable.

El tejido empresarial puede convertirse en un facilitador de igualdad, produciendo una reacción en cadena que permite incidir en las brechas y contribuir a generar ecosistemas de mayores oportunidades en el entorno rural. Hay distintas **vías de actuación**:

- 1. La propia actividad industrial**, que aporta valor añadido, empleo estable y de calidad y potencialmente ejerce de efecto tractor de otras industrias y empresas
- 2. Atracción de tecnología e innovación**. Estos proyectos ayudan a vertebrar los territorios y las sociedades, mejorando la competitividad y oportunidades de desarrollo
- 3. Desarrollo y retención de talento cualificado**, tanto en disciplinas técnicas como en aptitudes para la empleabilidad

El sector primario (agricultura, ganadería, explotación forestal, pesca y minería) por sí solo no es capaz de mantener una riqueza y un empleo que retenga a la cada vez más escasa población joven.

Es necesario actuar en conjunto con otros grupos de empresas y promover una **diversificación sectorial**, fomentando el empleo en actividades que no estén solamente ligadas al sector agroalimentario, forestal o de turismo rural, sino también abierta a otro tipo de actividades.



PALANCAS DE ACCIÓN DE LAS EMPRESAS FRENTE A LA DESIGUALDAD TERRITORIAL



Desde una óptica de sostenibilidad, es **necesario impulsar el desarrollo de acciones globales en conjunto con otros agentes públicos o privados**. Algunas de las más eficientes son:

- Mejorar la infraestructura digital, facilitando el acceso a internet y la cobertura telefónica.
- Desarrollo de infraestructuras sociales (sanidad, educación, transporte) que permitan una mejora de calidad de vida y menores brechas con entornos urbanos.

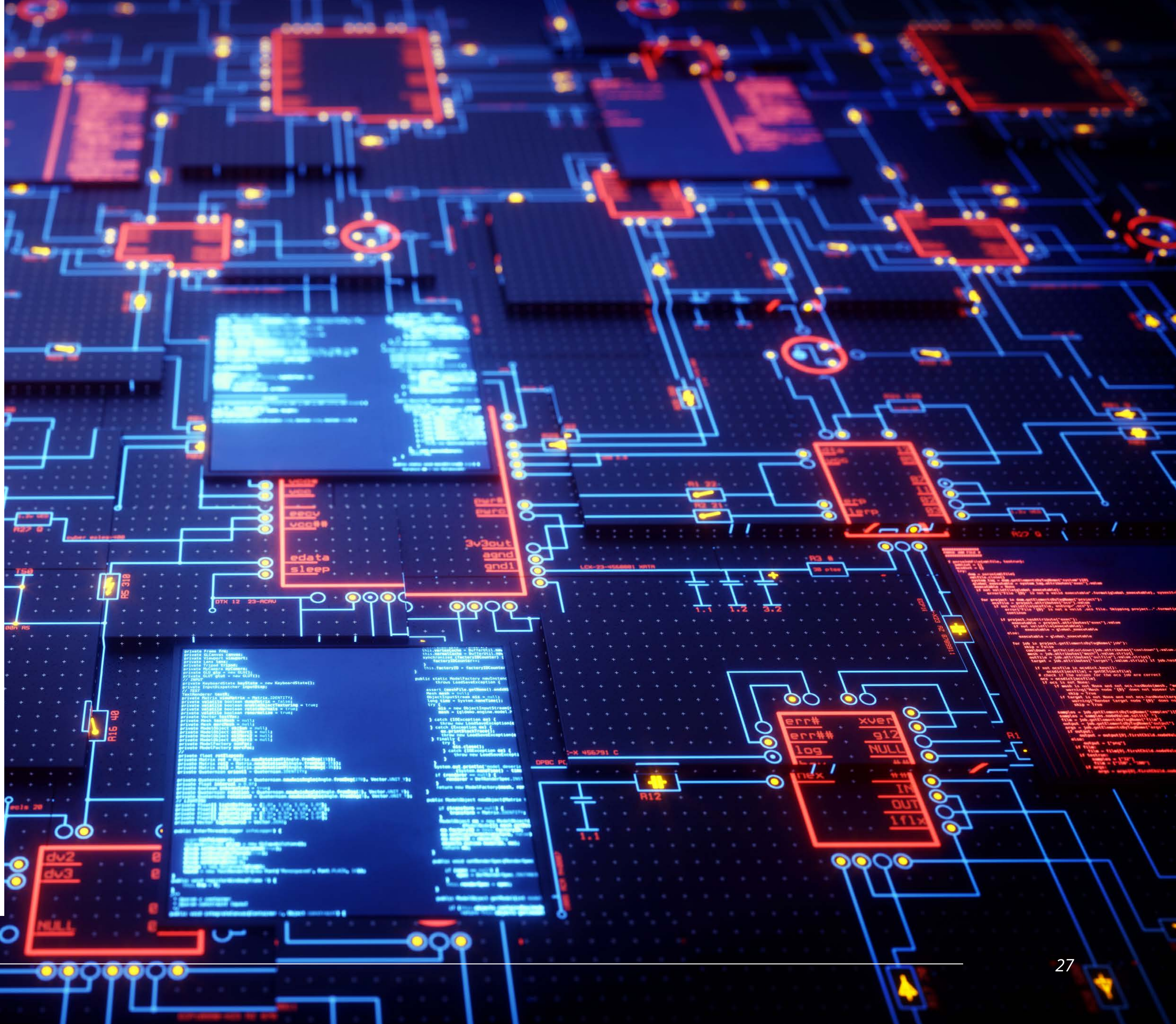
Este conjunto de acciones permitiría en el corto, medio y largo plazo, abrir bolsas de empleo con las que aprovechar y desarrollar el talento digital o la atracción de nuevos negocios y sectores.

La acción también puede ser complementada con acciones que cuenten con la **iniciativa de liderazgo por parte de las empresas**:

- Desarrollo de políticas de gestión del talento y de los recursos humanos que favorezcan la flexibilidad laboral horaria y la movilidad, para favorecer la conciliación y la calidad de vida del empleado.
- Fomento de políticas de trabajo por objetivos y facilitando el desarrollo de los mismos en entornos flexibles de trabajo.
- Promoción de ecosistemas de innovación y emprendimiento rural, mediante la transferencia de conocimiento y apoyo logístico o de negocio.
- Apoyo a proyectos de acción social e inversión estratégica en la comunidad centrados en entornos rurales.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- World Urbanization Prospects. The 2018 Revision. United Nations. Department of Economic and Social Affairs, 2018
- Perspectivas de la Población Mundial 2019: Aspectos Destacados. División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, 2019
- The Impact of Demographic Change. European Commission, 2019
- España Digital 2025. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, 2020
- Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico. Directrices Generales. Ministerio de Política Territorial y Función Pública, 2019
- Diagnóstico Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico. Eje despoblación. Ministerio de Política Territorial y Función Pública, 2019
- Retorno al medio rural, la vuelta al campo tras el Covid19. Comité de Asuntos Rurales de Instituto de la Ingeniería de España, 2020
- La situación demográfica en España. Efectos y consecuencias. Defensor del Pueblo, 2019



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



DESIGUALDAD Y DIVERSIDAD, DOS CARAS DE LA MISMA MONEDA

La última de las dimensiones que desde el Clúster de Impacto Social de Forética se ha considerado relevante dentro de la esfera colectiva de la desigualdad es la **acción empresarial hacia la diversidad**.

Existen distintos enfoques posibles a la hora de promover una **estrategia corporativa de diversidad e inclusión** (diversidad funcional, social, de género y orientación sexual, generacional y la diversidad cultural), todas ellas basadas en factores que se deben abordar para **conseguir un crecimiento inclusivo**.

La diversidad de género ya ha sido un elemento profundamente analizado en el marco del Clúster. Como primera acción se pusieron de manifiesto los 7 retos para la igualdad de género en la empresa (ver figura 6) analizados en el informe [“El rol empresarial en la brecha de género. Claves de la contribución empresarial a la igualdad”](#), para luego abordar temas más específicos pero igualmente vinculados al ámbito empresarial como la brecha salarial¹⁸.

En esta edición se está trabajando sobre otros factores que aparecen asociados a distintas características (individuales o colectivas) que representan un mayor riesgo de exclusión o discriminación¹⁹:

- Edad y generación
- La orientación sexual
- Las habilidades mentales y físicas
- Nivel de salud
- Rasgos de personalidad y comportamientos
- Raza, etnia y religión
- Lengua y nacionalidad
- Ubicación (como rural y urbana)
- Origen social y antecedentes de los padres
- Ingresos, educación y situación socioeconómica
- Apariencia

Desde el punto de vista empresarial es necesario realizar la reflexión de cuáles de estos factores son materiales para la organización y qué acciones se pueden desarrollar a la hora de **promover mayores niveles de diversidad y mejores ámbitos de inclusión**.



Figura 5. Enfoques de la diversidad
Fuente: Forética

¹⁸ Otros dos estudios publicados en el marco del Clúster de Impacto Social son [“¿Cómo reporta el IBEX 35 la brecha de género?”](#) y [“Impulsando la igualdad salarial desde la Unión Europea”](#) ambos publicados en 2019

¹⁹ *Diversity, Equity and Inclusion 4.0 A toolkit for leaders to accelerate social progress in the future of work.* World Economic Forum, 2020



1 SEGREGACIÓN VOCACIONAL

Mujeres y hombres se polarizan según diferentes ramas de actividad. La presencia de chicas en **carreras STEM** es todavía muy reducida.

En el curso 2016-2017, en titulaciones como Educación y Logopedia había un 90% de mujeres y sólo un 15% en ingeniería.



2 PENALIZACIÓN DE LA MATERNIDAD

La brecha de género en el empleo se eleva a **19,3 puntos con la maternidad**. El **16,9% de las mujeres** están inactivas como consecuencia de responsabilidades personales o familiares.



3 SEGREGACIÓN HORIZONTAL: DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores y ocupaciones de baja **remuneración y cualificación**. El **90% del empleo femenino** está concentrado en el sector servicios (comercio, hostelería, limpieza o empleadas domésticas).



4 PRECARIEDAD LABORAL

Las mujeres ocupan dos de cada tres empleos a **tiempo parcial** y superan a los hombres en la tasa de **temporalidad** (28% vs 26%).



5 SEGREGACIÓN VERTICAL: TECHO DE CRISTAL

Existe mayor concentración de hombres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones. Las mujeres tienen menos acceso a **posiciones senior**. En 2017 sólo el 22,8% de los miembros de los Consejos de Administración del IBEX eran mujeres.



6 BRECHA SALARIAL

La **brecha salarial** en España se sitúa en un 14,2% mientras que la media europea es de 16,25%. Se estima que la diferencia entre los **complementos salariales** percibidos por hombres y mujeres es del 60% a favor del hombre.



7 DOBLE JORNADA LABORAL: SUELO PEGAJOSO

Las mujeres dedican más del doble de tiempo que los hombres al **trabajo no remunerado**, relacionado con el cuidado de hijos/familiares y las tareas domésticas. Sólo **2/10 de hombres** en España comparten las tareas que se realizan dentro del hogar.

Figura 6. Siete retos de acción para la igualdad en el ámbito laboral
Fuente: Forética

LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN EN LA EMPRESA

Para comprender la importancia de una gestión activa de la diversidad en la empresa, es necesario conocer sus **palancas de creación de valor**, es decir, a través de qué mecanismos, procesos o mejoras la organización puede incrementar su valor, su competitividad o su posicionamiento.

Entre estas palancas se destacan:

- **Innovación y flexibilidad:** combinación de distintas perspectivas para la resolución de problemas o adaptación a nuevos entornos. Distintos estudios identifican tasas de innovación un 20% superiores en aquellas organizaciones más diversas²⁰
- Mayor capacidad en la **toma de decisiones** y en la detección y minimización de riesgos para el negocio, hasta un 30% más²¹
- **Marca empleadora:** atracción y retención de talento.
- Conexión con **grupos de interés**
- **Reputación**

Se han desarrollado estudios que incluso identifican la **existencia de relación directa entre indicadores de diversidad e indicadores financieros** de las empresas, demostrando que las organizaciones mejor diversificadas en términos de etnia o género obtienen alrededor de un 35% (en el primer caso) y entre un 15 y 25% más de posibilidades, en el segundo, de superar la media de resultados financieros de su sector²².



²⁰ *How And Where Diversity Drives Financial Performance. Harvard Business Review, 2018*

²¹ *The diversity and inclusion revolution. Eight powerful truths. Deloitte Review, 2018*

²² *Diversity Wins Dataset, McKinsey & Company, 2015 - 2019*

ACELERADORES. REGULACIÓN Y NORMATIVA EN EL ÁMBITO DE LA DIVERSIDAD

El espacio que ocupa la regulación en el ámbito de la diversidad en las empresas es cada vez mayor, una tendencia que se ha consolidado en el último lustro y que, con toda probabilidad, va a ayudar a consolidar la gestión de la diversidad en la empresa.

A nivel nacional, el hito reciente más relevante es la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad que obliga a las empresas a reportar resultados concretos en términos de diversidad e igualdad (planes de igualdad, protocolos de acoso, integración de personas con diversidad funcional, gestión de la diversidad, política antidiscriminación).

Además, también ha habido un gran impulso normativo en la igualdad de género dentro de la actividad empresarial, elemento ya suficientemente analizado en publicaciones anteriores de este clúster.

A nivel internacional, sobre todo desde una perspectiva europea, los más recientes avances en materia legislativa se producen fundamentalmente en clave de género:

- **Estrategia Europea para la Igualdad de Género** impulsada por la Comisión Europea en 2020 con el objetivo de avanzar de forma sustancial hacia una Europa con mayor igualdad de género de aquí a 2025

- **Directiva Europea de Conciliación**, que tiene el objetivo de mejorar el acceso a medidas para conciliar la vida familiar y profesional, así como aumentar la frecuencia con la que los hombres se acogen a permisos relacionados con la familia

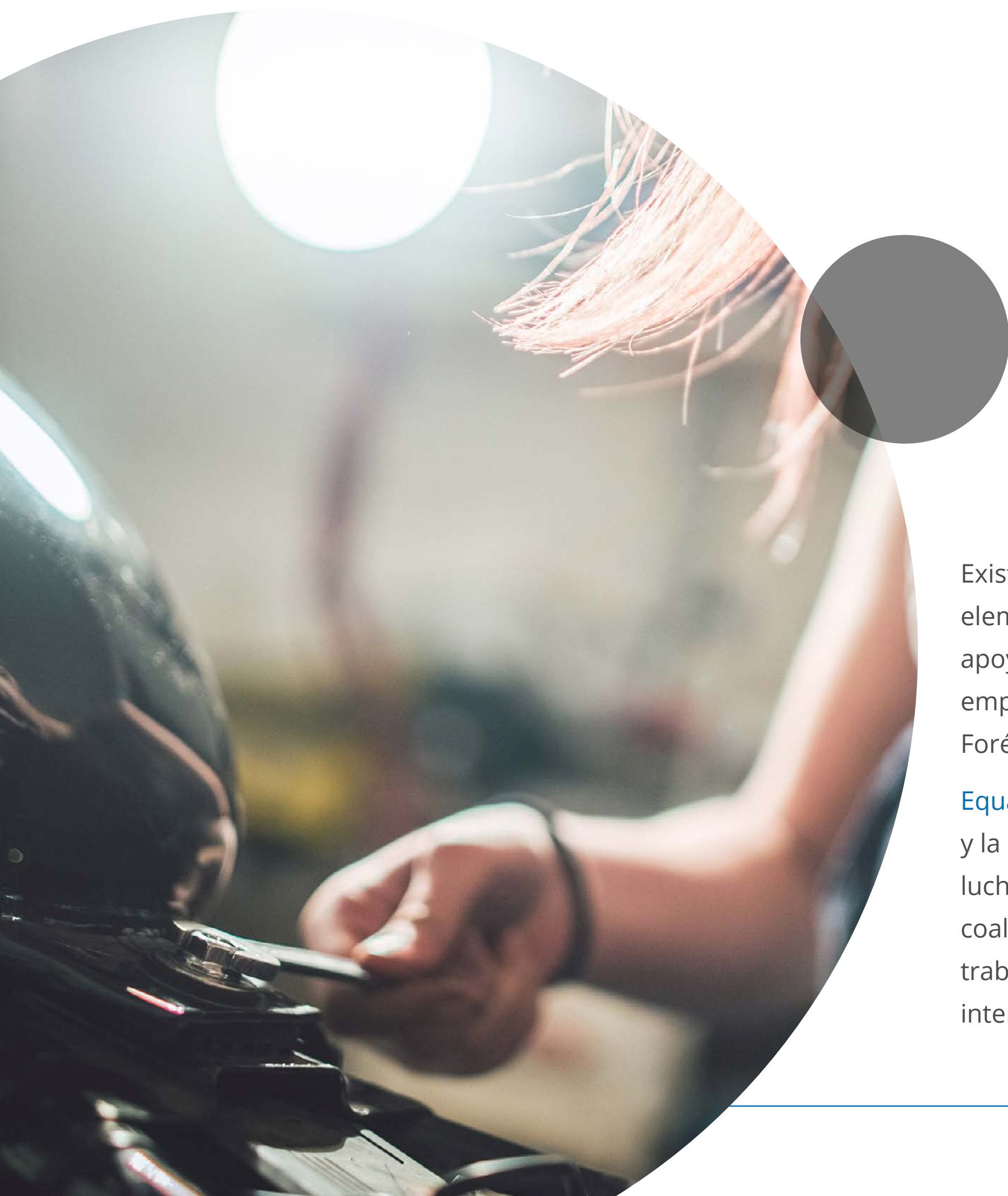


ACELERADORES DE LA DIVERSIDAD

La acción empresarial se ve acelerada por otros factores que inciden en la importancia de contar con una respuesta estratégica a la diversidad:

- 1. la presión regulatoria:** fundamentalmente en referencia igualdad de género y transparencia (en transparencia, brecha salarial, establecimiento de cuotas)
- 2. demanda creciente** por parte de la sociedad y otros grupos de interés, incluyendo inversores
- 3. competitividad y globalización**, que requiere cotas crecientes de velocidad en la acción de adaptación.

ACELERADORES. INICIATIVAS PRIVADAS



Existen otro conjunto de iniciativas que se han consolidado como elementos sobre los que, desde el punto de vista empresarial, apoyarse para una mayor integración de la diversidad en las empresas. Entre las más destacadas a nivel internacional, donde Forética colabora, destacan las siguientes:

[Equal Pay International Coalition](#), liderada por la [OIT](#), [ONU Mujeres](#) y la [OCDE](#), surge como alianza global para hacer frente a la lucha contra la brecha salarial de género. El compromiso de esta coalición, donde Forética colabora desde finales del año 2019, es trabajar por la reducción de la brecha salarial de género a nivel internacional y con una visión multisectorial.

[World Benchmarking Alliance](#), organización internacional que tiene como misión construir un movimiento para medir e impulsar el impacto empresarial hacia un futuro sostenible que tenga en cuenta a todas las personas. Lo realiza a través de la publicación de distintos *benchmark* y rankings que, por su calidad técnica y rigurosidad, se han situado como referentes. Acaban de lanzar la primera fase del [Gender Benchmark](#) (que verá la luz completamente en 2021) enfocado en medir la integración de la igualdad en las empresas más representativas y también, desde una perspectiva más amplia de impacto social, también va a lanzar en 2021 el [Social Transformation Benchmark](#).

DIVERSIDAD. LA COMPLEJIDAD DE PASAR DE LA AMBICIÓN A LA ACCIÓN

La diversidad, que ya forma parte del discurso corporativo de la sostenibilidad, deber ser traducida a **compromisos, objetivos e iniciativas concretas**. Sólo así se consigue avanzar de manera efectiva en este campo.

La ambición en este campo es clara, lograr organizaciones más diversas e inclusivas, arbitrando los mecanismos necesarios para que, superadas las dificultades de gestionar una organización más compleja, se obtengan los mejores resultados posibles. Es aquí donde muchas organizaciones fracasan y donde debe centrarse la acción en este momento.

Algunos de los **retos más significativos a la hora de traducir la ambición en acción** concreta son:

- Existencia de **iniciativas fragmentadas en la materia**, no alineamiento entre ellas ni visión transversal entre departamentos
- Excesiva **dependencia de los compromisos puntuales** por encima de otros de mayor alcance y profundidad
- **Falta de un vínculo claro con la estrategia comercial** de la compañía. Preponderancia de modelos de orientación reactiva y acciones de respuesta a elementos concretos
- Estilos de **liderazgo y estructuras corporativas** no adaptadas a la gestión de la diversidad

A modo particular, en España, de acuerdo a distintos estudios el 75% de los directivos cree que un entorno o cultura de trabajo inclusivo es fundamental para el éxito de su negocio, **pero sólo el 29 % considera la diversidad como una prioridad clave para su negocio**²³.



²³ Getting To Equal 2020. The hidden value of culture markers. Accenture, 2020

8 PASOS PARA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

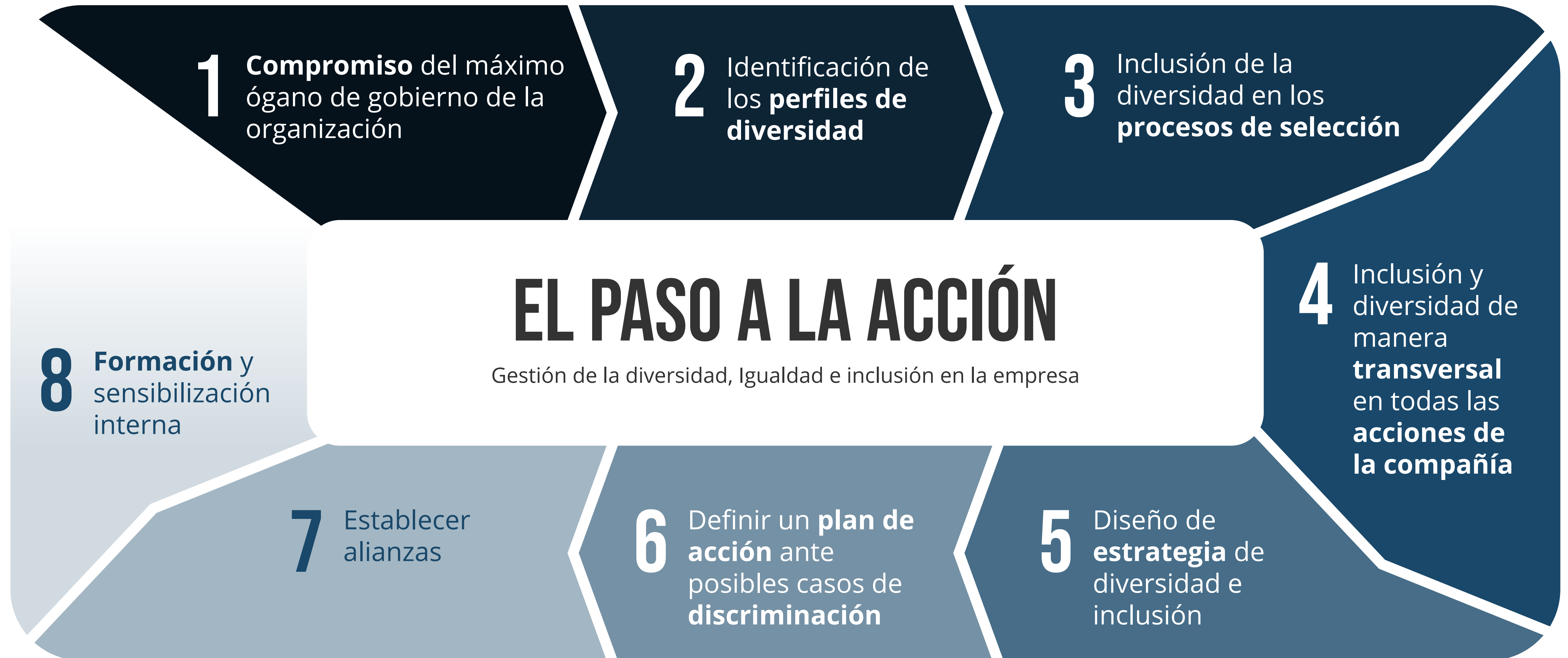


Figura 7. Pasos para la gestión de la diversidad, igualdad e inclusión en la empresa
Fuente: Forética

“La SGE 21 de Forética, el primer sistema europeo de Gestión Ética y socialmente responsable, que establece los requisitos que debe cumplir una organización para integrar en su estrategia y gestión la responsabilidad social incluye requisitos específicos para la gestión de la diversidad, de la igualdad de oportunidades y para la no discriminación.

La respuesta empresarial ante la necesidad de gestionar la diversidad e inclusión en las compañías es, sin duda, un compromiso y una apuesta por la igualdad en las organizaciones. Este paso a la acción debe situar la **diversidad e inclusión como un pilar estratégico de la compañía**, alineado con los valores de la organización y con la propia estrategia corporativa y actuando como una herramienta más de competitividad. Para ello, a continuación, se plantea un conjunto de acciones que permiten abordar la acción en diversidad de una manera estratégica:

1 Compromiso desde la alta dirección

El compromiso interno en la materia debe ser visible desde el máximo nivel de la organización de modo que la dirección lo debe incluir en su discurso y compromisos.

2 Identificar los perfiles de diversidad en la compañía

Para asegurar la inclusión dentro de las organizaciones es necesario conocer cuáles son los perfiles de diversidad, tanto existentes como potenciales, y poder establecer así un procedimiento que evite comportamientos discriminatorios:

- Identificar la información relevante de los empleados que puede ayudar a conocer mejor los distintos perfiles
- Facilitar la comunicación interna con los empleados para conocer experiencias o posibles casos de desigualdad o discriminación
- Apoyo en las nuevas tecnologías como inteligencia artificial y blockchain para la gestión de datos y la identificación de perfiles

3 Incluir la diversidad en los procesos de selección

Con el objetivo de que la acción empresarial esté dirigida a todos los ámbitos de actuación de la compañía, es importante también que este compromiso quede reflejado de manera externa en los procesos de selección para evitar así posibles discriminaciones y captar las oportunidades derivadas de la contratación de equipos diversos:

- Identificar y evitar sesgos en los anuncios de empleo
- Ampliar las capacidades de búsqueda de candidatos para dirigirse a grupos diversos
- Evitar sesgos en los procesos de entrevistas y contratación y evaluar a los candidatos en función de las habilidades requeridas



4 Tener en cuenta la diversidad e inclusión en todas las acciones de la compañía y actuar como acelerador:

- A lo largo de la cadena de valor, donde las empresas y grandes organizaciones pueden actuar como aceleradores
- En los proyectos y acciones que se desarrollan
- Conexión con departamentos para alinearse en la temática

5 Establecer una estrategia de diversidad e inclusión

- Fijar objetivos y establecer indicadores de seguimiento en términos de diversidad, inclusión y equidad
- Realizar un seguimiento del impacto de las medidas tomadas y comprobar así su efectividad o la necesidad de realizar algún cambio
- Buscar la globalidad de la estrategia, abordando las diferentes diversidades que pueden existir en una compañía y estableciendo planes para cada una de ellas

6 Diseñar un plan de acción con soluciones ante posibles casos de discriminación

La identificación de sesgos inconscientes y perfiles de diversidad permitirá identificar aquellos posibles casos de discriminación ante los que es necesario desarrollar un plan de acción con medidas y objetivos concretos.

7 Formación y sensibilización interna en la materia

- Identificar y medir los posibles comportamientos de exclusión que puedan existir
- Establecer herramientas de evaluación para identificar posibles comportamientos
- Formar y sensibilizar a los empleados para evitar comportamientos discriminatorios y sesgos inconscientes y para conseguir el compromiso interno

8 Establecer alianzas

Una organización comprometida con la diversidad, la igualdad y la inclusión requiere el apoyo e involucración de aliados, tanto internos como externos. Por un lado, el compromiso de todos los departamentos que forman la compañía y, por otro, alianzas externas que permitan visibilizar y potenciar el liderazgo empresarial en la materia.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Getting To Equal 2020. The hidden value of culture markers. Accenture, 2020.
- Diversity, Equity and Inclusion 4.0 A toolkit for leaders to accelerate social progress in the future of work. World Economic Forum, 2020
- The Bloomberg Gender-Equality Index. Bloomberg, 2020
- Covid-19 y desigualdad de género en España Policy Insight ESADE, 2020
- Diversity wins: How inclusion matters. Mckinsey & Company, 2020

LA CONTRIBUCIÓN A LA LUCHA CONTRA LA DESIGUALDAD DESDE LAS EMPRESAS DEL CLÚSTER DE IMPACTO SOCIAL

Las empresas de Clúster de Impacto Social están invirtiendo importantes esfuerzos en la **gestión empresarial en materia de desigualdad**, a través de sus estrategias de negocio y de las políticas internas desarrolladas en materia de diversidad, inclusión, igualdad y derechos humanos.

A continuación, se muestran las **acciones y buenas prácticas** que están desarrollando las empresas en relación a las tres temáticas abordadas este año: **derechos humanos, reto demográfico y desigualdad territorial y diversidad, igualdad e inclusión**



DERECHOS HUMANOS Y DESIGUALDAD



PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

ILUNION, en su gestión de Derechos Humanos, tiene el objetivo de **identificar y evitar riesgos de vulneración de derechos humanos de trabajadores, clientes y cadenas de suministro y cambiar las operativas**. Para ello, identifican riesgos y acciones a desarrollar a través de una estructura de *compliance*, con el fin de reducir la desigualdad en sus grupos de interés, e indirectamente vía medioambiente y anticorrupción.

Desarrollan **empleo de calidad para personas con discapacidad**, formación, digitalización, accesibilidad, conciliación, programas de ayudas sociales y proyectos de impacto social en alianza con otros operadores.



AUTOEVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

LafargeHolcim lleva a cabo un **análisis de riesgos vinculados a la gestión de los Derechos Humanos** en la compañía a nivel nacional, mediante una autoevaluación basada en una metodología del Grupo. Esta autoevaluación recoge el análisis por parte del comité de igualdad de la empresa sobre 14 indicadores internacionales (OIT, Freedom House, Ruggie Principles). Además, están en proceso de revisión de su política de igualdad.

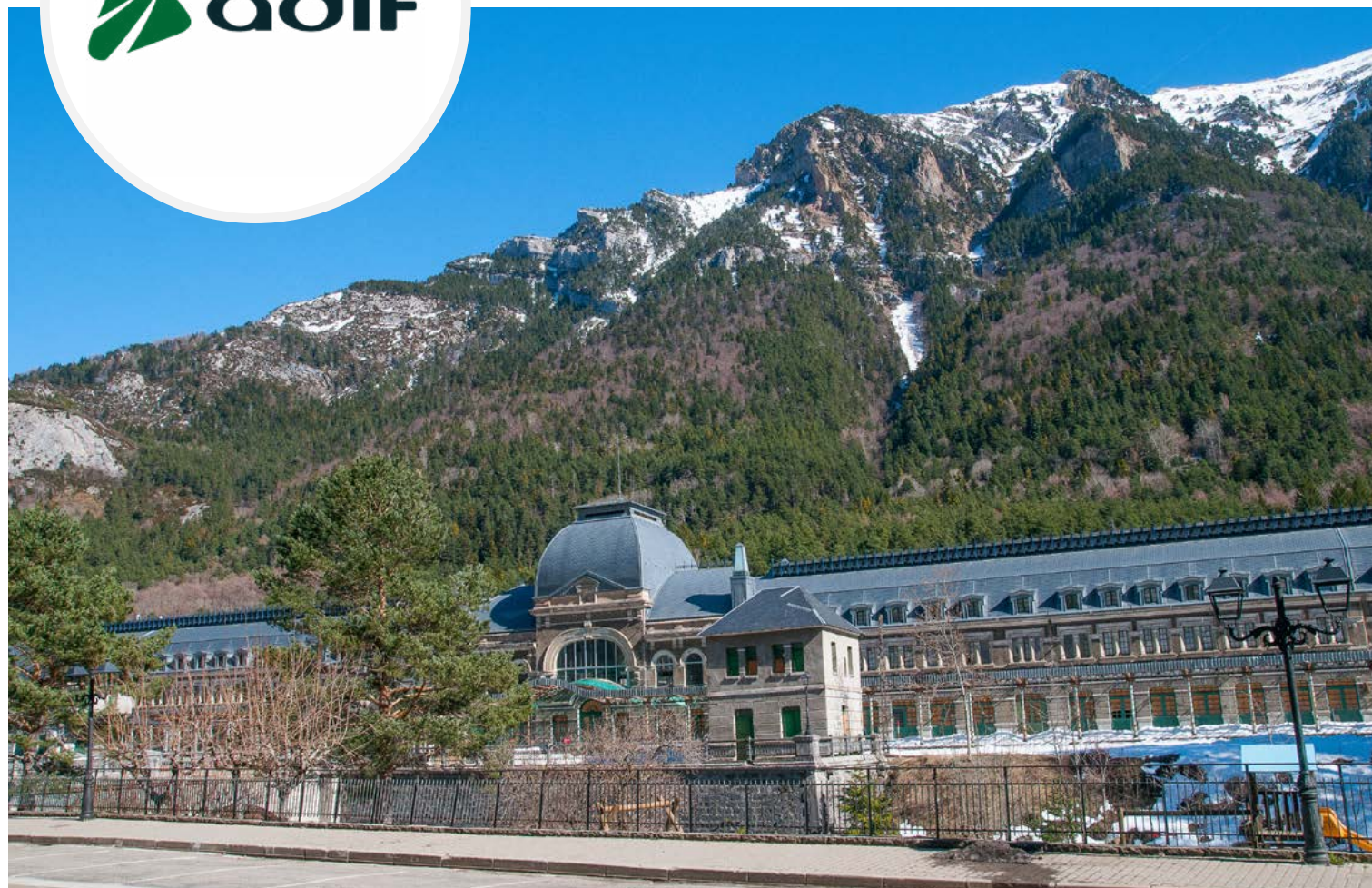


DESAFÍO PRO

A través del proyecto “Desafío PRO” que Lilly realiza en colaboración con la Fundación United Way España, la compañía persigue el objetivo de **reducir el fracaso escolar** a través del emprendimiento apoyando a jóvenes de secundaria. A través del **voluntariado y el mentoring de los empleados de la compañía**, los jóvenes definen un reto y trabajan junto con los voluntarios para darle una respuesta a través de metodologías utilizadas en el emprendimiento social.

De esta manera, se pretende también mostrar a los jóvenes que, gracias a una buena formación y trabajo en equipo todos podemos tener éxito.

RETO DEMOGRÁFICO Y DESIGUALDAD TERRITORIAL (1/2)



ACTIVOS PARA EL DESARROLLO

Adif tiene el objetivo de **contribuir al desarrollo socioeconómico local con proyectos sociales o empresariales** a través de la recuperación de activos ferroviarios en desuso.

Para ello, cuenta con **precios especiales de arrendamiento** a los que pueden optar tanto empresas, cooperativas o autónomos, como otras organizaciones sin ánimo de lucro, además de instituciones locales, provinciales o autonómicas.



EMASESA
metropolitana



FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

EMASESA ha desarrollado un proyecto de **formación como elemento clave para afrontar el reto demográfico**, cuyo objetivo es la formación de jóvenes para asegurar el relevo generacional y afrontar los desequilibrios en la pirámide de población.

La compañía ha incorporado en su planificación estratégica el compromiso de contribuir activamente con la sociedad devolviendo el conocimiento y experiencia adquirido, **fomentado el crecimiento económico y la eliminación de las desigualdades**.

Concretamente, la **formación profesional para personas en riesgo de exclusión social** es una de las diferentes líneas de trabajo que forman parte de este proyecto desarrollado por la compañía. El principal objetivo de esta línea de actuación es proporcionar **formación acreditada para personas desempleadas en profesiones demandadas**, que suponen una oportunidad para su inserción en el mercado laboral. Esta línea de actuación está dirigida a colectivos con mayores dificultades de incorporación al mercado laboral y a jóvenes en riesgo de exclusión social afincados en barrios deprimidos de las distintas poblaciones del área metropolitana. Para cada año del proyecto, se realizan varias actividades formativas vinculadas con **empleabilidad en el sector del agua**. Para más información: <https://www.emasesa.com/formacion/>

RETO DEMOGRÁFICO Y DESIGUALDAD TERRITORIAL (2/2)



EL BANCO EN CASA

El proyecto surgió como necesidad de respuesta a varios objetivos de la compañía: **minimizar el riesgo a colectivos** de especial riesgo al contagio de la Covid-19, disminuir la **brecha digital**, facilitar la **inclusión financiera** y la cobertura a persona dependientes y mejorar el servicio y la **experiencia del cliente**.

Para ello, en colaboración con las Administraciones públicas locales, se firman convenios para que el cliente interesado a través de una autorización para un plazo limitado, una persona designada por el ayuntamiento le pueda llevar dinero en efectivo a casa sin tener que desplazarse.

Además, la compañía se ha unido a al programa Target Gender Equality (TGE) promovido por el Pacto Mundial de Naciones Unidas, donde las entidades participantes en esta iniciativa, se comprometen a establecer y cumplir objetivos ambiciosos para aumentar el **liderazgo de las mujeres en los negocios** en línea con la meta 5.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.



HOLAPUEBLO

Red Eléctrica, en colaboración con AlmaNatura - entidad social que entre sus funciones diseña experiencias de aprendizaje transformador con el objetivo de fijar población y revalorizar la vida rural a través de la tecnología, la educación, el empleo y la salud – y junto a siete diputaciones provinciales ha puesto en marcha el **proyecto piloto de innovación social Holapueblo** (www.holapueblo.com).

Holapueblo.com es la **primera plataforma digital** que promueve la creación de ecosistemas de fomento del **emprendimiento social y la innovación social en zonas rurales** escasamente pobladas, con el objetivo conectar a personas que desean hacer realidad sus proyectos de emprendimiento en una zona rural, con pueblos dispuestos a acogerles como nuevos vecinos.

DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN (1/5)



ATENCIÓN SOCIAL ANTE LAS CONSECUENCIAS DEL COVID

Una consecuencia de la COVID-19 ha sido la **dificultad de acceso a la alimentación de colectivos vulnerables**, por ello, vinculado con entidades sociales y a través sus marcas, Asea está ofreciendo desde el inicio de la crisis menús.

De esta manera **atienden las necesidades sociales más emergentes** como consecuencia de la pandemia, que impactan a los colectivos más vulnerables

Asea tiene trayectoria en proyectos para reducir desigualdad social y de acceso al empleo de colectivos vulnerables, y ahora, debido a la situación actual, están poniendo un mayor foco en ello.



UN BANCO PARA TODOS

Bankinter cuenta con el Proyecto “**Un banco para todos**”, enfocado en el ODS 10 “Reducción de las desigualdades”, con el objetivo de construir **un banco más integrador e inclusivo**, en el que ninguna persona encuentre barreras en su relación con la entidad.

El proyecto aborda la gestión de la **accesibilidad física, digital y cognitiva**, dirigida a clientes internos y externos, identificando como grupo de interés prioritario para el desarrollo de este proyecto, al colectivo de **personas con discapacidad y personas mayores**, con el fin de ofrecerles un servicio adaptado y de calidad e incorporando a la discapacidad en la cadena de valor del banco.

Mediante una **estrategia inclusiva**, Bankinter busca ser un **banco accesible para todas las personas**.



PASCUAL APORTA

#PascualAporta es el marco que engloba el conjunto de iniciativas de negocio responsable de Pascual y sus marcas, junto a sus grupos de interés y en los 3 territorios en los que actúa: Bienestar, Desarrollo y Medioambiente.

Pascual Aporta Desarrollo es el proyecto desarrollado por la compañía para impulsar el **desarrollo social de las comunidades en las que está presente**, de forma que articula la propuesta de valor para aportar impacto social positivo en la cadena de valor, profundizando en temas materiales para Pascual como son la cadena de valor sostenible, compras responsables, bienestar animal, cultivo local, inclusión social, apoyo a la inserción de personas con discapacidad, salud, emprendimiento e innovación y acceso al agua.

DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN (2/5)



@MAYORES

El objetivo de s con su **estrategia @mayores** es, además de poner en valor las **aportaciones de las personas mayores a la sociedad, promover** en este colectivo una **vida con calidad, activa y saludable**.

Esta **estrategia transversal** tiene como protagonistas a las personas mayores y a las que próximamente van a serlo de los siguientes grupos de interés: consumidores, empleados y comunidades en las que están presentes. El proyecto incluye, da continuidad, y extiende otras buenas prácticas puestas ya en marcha por las distintas unidades de negocio y áreas de la compañía, así como plantea nuevas actuaciones y propuestas, que a medio y largo plazo, permitan lograr este objetivo.

Posteriormente, pretenden sentar las bases para poder **identificar oportunidades** y desarrollar **actuaciones** dirigidas a las personas mayores, sin la limitación impuesta por el establecimiento de objetivos de compleja cuantificación o limitados en el tiempo.



PROGRAMAS DE FORMACIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL Y MENTORING PARA MUJERES

Enagás ha desarrollado planes formativos y participación en iniciativas para mejorar el **acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad** a través de acciones de formación, *mentoring*, asesoramiento y fortalecimiento de redes de contactos.

Se trata de actuaciones dirigidas a profesionales (políticas para garantizar la igualdad de género y programas de formación y *mentoring*), y a la sociedad (fomento de la empleabilidad de colectivos vulnerables).

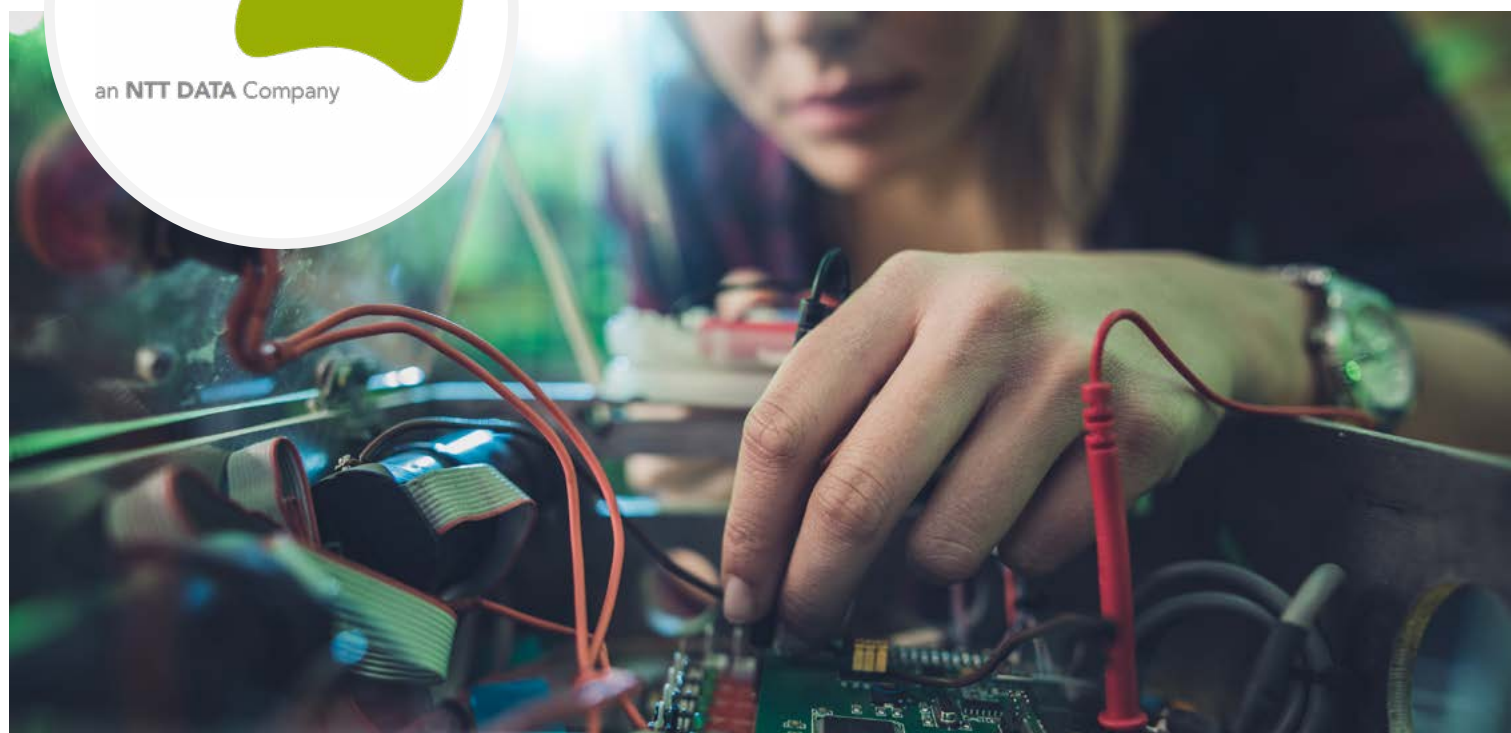


DESMONTANDO ESTEREOTIPOS

Endesa ha adquirido **importantes compromisos en materia de diversidad e inclusión**, con objetivos concretos y cuantificables explicitados en su plan estratégico de sostenibilidad (incremento de mujeres en posiciones de responsabilidad, en procesos de selección, en contrataciones, orientación STEM). Para dar respuesta a estos compromisos y objetivos, y alineado con la política de Diversidad e Inclusión de la compañía, el Plan de Acción de Género de Endesa ha materializado, entre otros, programas de liderazgo y *mentoring* orientados a empoderar a las mujeres.

“Desmontando Estereotipos” es uno de sus proyectos, orientado a promover las vocaciones STEM entre mujeres jóvenes. Realizan **talleres en colegios** con el objetivo de promover la **igualdad de oportunidades y eliminar roles de género** asociados a las carreras científico tecnológicas. Estos talleres tienen el fin de “desmontar” los estereotipos de género y acercar la ciencia a las niñas.

DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN (3/5)



#GIRLSGONNA - CREATE, CODE, HAVE FUN...

El proyecto #girlsgonna tiene el objetivo de **disminuir la brecha de género en el sector digital**, dando visibilidad a referentes femeninos, a través del fun-learning

#girlsgonna aborda el problema desde una visión 360. Niñas y niños, los protagonistas de los talleres, aprenden a programar un viaje al espacio con Margaret Hamilton, por ejemplo, mediante software y electrónica.

El proyecto ha conseguido un impacto global (España y LatAm) en más de 10.000 personas, empleados de Everis y otras empresas, desde 2018. 472 familias en formato online durante los meses de la pandemia.

ferrovial



SHE - UNCONSCIOUS BIAS: PLATAFORMA AUDIOVISUAL INTERACTIVA EN FORMATO VIDEOJUEGO

'SHE' es un programa formativo que Ferrovial ha puesto en marcha para **identificar y dominar sesgos inconscientes** y así superar los obstáculos que impiden generar una cultura diversa e inclusiva. Ferrovial optó por este **programa formativo para sensibilizar** a toda la plantilla en sesgos inconscientes y cómo estos pueden estar influyendo en la toma de decisiones como palanca para fomentar una cultura inclusiva

SHE (<https://she-ferrovial.aiwin.co/#/>) es una solución única por su tecnología y su contenido. Cualquier empleado de cualquier compañía podrá acceder gracias a la colaboración entre Aiwin y Ferrovial.

Gestamp



FORMACIÓN DUAL A JÓVENES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Una de las acciones que lleva a cabo Gestamp para gestionar la diversidad, igualdad e inclusión es la mejora de la **empleabilidad de jóvenes en riesgo de exclusión social**. Para ello, la compañía cuenta con un **programa de formación dual** para jóvenes de exclusión social donde fomenta la especialización en trabajos que hay escasez, son altamente demandados y además permite la titularización en postsecundaria.

DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN (4/5)



PLAN LIDERA

Ibercaja impulsa de manera activa la **igualdad de oportunidades**, rechazando toda forma de discriminación y está comprometida con la **conciliación de la vida laboral, personal y familiar** de los profesionales que trabajan en la Entidad. Para impulsar el posicionamiento de la mujer en puestos de responsabilidad, se ha puesto en marcha el **Plan LiderA**, un plan de acción **dirigido a mujeres con potencial de crecimiento profesional**.

Ibercaja tiene el objetivo de **incrementar un 10% en 2 años las mujeres en puestos directivos** en Ibercaja. Para ello, han desarrollado un **Plan de Acción dirigido a mujeres** con potencial profesional que impulsa el acceso de las mujeres a puestos directivos. Se enmarca en el plan de mejora de EFR y se basa en 3 líneas: **escucha, sensibilización e impulso**.



ESCUELA MUTUA MADRILEÑA

La Escuela Mutua Madrileña tiene el objetivo de formar como operadoras de *contact center* a **mujeres víctimas de violencia de género** e integrarlas laboralmente en la compañía

Este proyecto desarrollado por la compañía, **ofrece oportunidades laborales a personas vulnerables** para que puedan ser independientes económicamente y dejar atrás su pasado.



PARTICIPACIÓN EN LAS ESCUELAS DE FORTALECIMIENTO DE FUNDACIÓN INTEGRAL

OHL ayuda a la **inserción en el mercado laboral de personas en riesgo de exclusión social**, mediante la participación de profesionales de la compañía en las escuelas de Fortalecimiento de la Fundación Integra. Los **profesionales imparten talleres** a personas en riesgo de exclusión social, con el objetivo de aportar herramientas para ayudarles en la búsqueda de empleo.

Además, internamente están desarrollando el III Plan de Igualdad y están adheridos a la alianza CEO por la diversidad de mano del Consejero Delegado.

DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN (5/5)



INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EL SERVICIO DE CONSERVACIÓN DE LAS ZONAS VERDES DE LA CIUDAD DE VITORIA-GASTEIZ (ESPAÑA)

El programa **Empleo con Apoyo** desarrollado por Urbaser tiene el objetivo de **fomentar el empleo y la integración socio-laboral de colectivos vulnerables** y en riesgo de exclusión social.

El programa está desarrollado para la **contratación de personas con discapacidad** intelectual en el servicio de conservación de las zonas verdes de Vitoria con jornadas especiales de formación en gestión de plantillas diversas. Se crearon 2 equipos de 10 personas con discapacidad intelectual con un oficial de jardinería al frente. Los equipos están desarrollando las tareas con los estándares de calidad marcados por el cliente.



CONTRIBUCIÓN DE LA FUNDACIÓN ONCE A LOS ODS

El fin de la Fundación ONCE es **fomentar la inclusión e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad**, especialmente en el empleo, la formación y la accesibilidad

En este sentido, la Fundación desarrolla una amplia actividad a través de dos videos y una separata que persiguen **comunicar la contribución de la compañía a los ODS**.

Estos instrumentos demuestran la actividad de la Fundación, toda ella encaminada a promover la diversidad, la igualdad e inclusión, señalando diversas actividades, iniciativas e indicadores de resultados en clave de ODS.

