



# VI EDICIÓN DE LOS PREMIOS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN (D&I)

## -BASES-

### 1. ENTIDADES ORGANIZADORAS

---

La VI edición de los Premios Diversidad & Inclusión (D&I) está organizada por:

-Fundación Adecco, fundación española titular del N.I.F G-82382987, con domicilio social en Madrid, calle Príncipe de Vergara 110 6ª planta.

-Club de Excelencia en Sostenibilidad, asociación española titular del N.I.F G-83445858, con domicilio social en Madrid, calle Serrano 93 7ºA.

### 2. OBJETO DEL PREMIO

---

La Fundación Adecco y el Club de Excelencia en Sostenibilidad convocan los “VI Premios de Diversidad e Inclusión (D&I)” para reconocer las estrategias, visiones e iniciativas empresariales más destacadas e innovadoras, con mayor impacto social y corporativo en la materia. Estos Premios quieren identificar los modelos de gestión de la Diversidad en empresas españolas y las iniciativas de inclusión sociolaboral más avanzadas y estratégicos en España.

#### VISIÓN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Para valorar las candidaturas, a continuación, exponemos el modelo de referencia sobre el que se definen los premios en base a las últimas tendencias nacionales e internacionales en materia de Diversidad, equidad e Inclusión (De&I).

#### ¿Qué entendemos por diversidad e inclusión?

Hay una frase muy gráfica y explicativa para entender qué es la diversidad y la inclusión: “*Diversidad es contar personas e Inclusión hacer que todas cuenten*”. Además, Berna Myers, directora de Diversidad de Netflix dice que “*Diversidad es que te inviten a una fiesta e inclusión que te saquen a bailar*”.

Estas frases tan gráficas seguramente te ayudarán a distinguir ambos conceptos y de esta manera podrás diferenciar uno de otro a la hora de diseñar estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión. De cualquier forma, si tienes dudas, te invitamos a visualizar el video que encontrarás en el siguiente link con los conceptos clave de De&I:

[+ INFO](#)



De esta forma, la **diversidad** es una realidad que existe en cualquier grupo social (un equipo de trabajo, una comunidad, un grupo de amigos, ...). Por otro lado, un grupo social puede ser más o menos heterogéneo en base a las [4 dimensiones de la diversidad](#). Gestionar y tomar decisiones teniendo en cuenta esa heterogeneidad, es la clave.

La **inclusión** tiene una relevancia máxima para las empresas. Cuando existe mucha heterogeneidad, es básico diseñar estrategias que ayuden a gestionarla para conseguir el máximo rendimiento de un equipo y hacer que se convierta en un factor de competitividad y no de conflicto. Además, tener en cuenta la diversidad para gestionar la relación con nuestros clientes, consumidores, proveedores, con las comunidades locales o cualquier persona que se relaciona con nosotros será una ventaja competitiva.

Por lo tanto, la gestión de la diversidad,

- (1) Responde al pool de talentos diferentes necesarios para el funcionamiento óptimo de la empresa,
- (2) aceptando, respetando y aprovechando las perspectivas diversas mediante modelos colaborativos,
- (3) que reconoce y defiende la identidad, singularidad y dignidad de todas las personas que componen los Grupos de Interés de la empresa y
- (4) que adquiere un valor social cuando apoya el empoderamiento y la inclusión de personas en riesgo de exclusión y hace frente a la desigualdad.

### ¿Cuáles son las áreas estratégicas de actuación?

Las políticas de diversidad en la empresa deberían contemplar cinco áreas estratégicas de actuación:

#### ÁREA 1. La identidad y estrategia de De&I

Vivimos una transformación del modelo empresarial en el que la Diversidad e Inclusión han adquirido un valor estratégico. Inicialmente hay que generar un cambio que implica la creación de una identidad sólida de Diversidad e Inclusión y la formación, diálogo y sensibilización de todos nuestros grupos de interés. Para definir el itinerario que debe seguir la empresa en la implementación de las políticas de diversidad e inclusión, podemos utilizar la matriz de madurez de De&I que establece 5 estadios: desconocimiento, iniciación, cambio cultural, gestión, integración y optimización.



En la actualidad la gran mayoría de empresas se encuentran en fases de iniciación y cambio cultural siendo pocas las que se encuentran en fases avanzadas de gestión, integración u optimización.

## **ÁREA 2. La relación de la empresa con sus grupos de interés**

Tradicionalmente, las políticas de diversidad e inclusión se suelen vincular con políticas de Recursos Humanos, sin embargo, éstas deben contemplar la relación con todos nuestros grupos de interés, no solo con empleados actuales o potenciales. Estas políticas deben aplicar de la misma manera a la relación con nuestros clientes, con nuestra cadena de valor y en general en la relación con las comunidades sobre las que actuamos. Por ello, se deben establecer estrategias para favorecer la diversidad e inclusión en nuestras políticas de comunicación, marketing y publicidad, en el diseño de productos y servicios, en la relación con proveedores, en las políticas de compras, etc.

A través de estas estrategias, favorecemos la participación de cualquier persona en el mercado laboral, en la economía, la cultura o la vida social.

## **ÁREA 3. Competitividad del talento: elemento nuclear en la estrategia de diversidad aplicada a la gestión de los recursos humanos**

En este bloque ponemos el foco en diseñar estrategias para aprovechar la diversidad de nuestros grupos de interés y favorecer la competitividad de nuestro talento corporativo. Para entender bien este bloque recomendamos la lectura del [GTCI 2018 \(The Global Talent Competitiveness Index\)](#) elaborado por el INSEAD y en el que se abordan la diversidad e inclusión como factores que contribuyen a la competitividad del talento.

La diversidad aplicada al talento no debe responder a cuotas ni a prejuicios, sino a competencias, habilidades, experiencias, conocimientos, valores y actitudes diferentes aportadas por personas que se complementan para crear un equipo competitivo. Con esta visión se da por hecho que el talento no entiende de etiquetas, solo de personas con intereses y necesidades diferentes y con talentos, competencias y habilidades distintas que aporten valor a una misión común. Crear equipos heterogéneos de alto rendimiento y conseguir la unidad en torno a objetivos comunes es la clave de este bloque.

## **ÁREA 4. Equidad e igualdad**

En la actualidad existen grandes desigualdades en nuestra sociedad que también se reproducen en las empresas: brechas salariales, de liderazgo, de participación, representación de minorías o de grupos sociales, acoso y discriminación... En las estrategias de equidad e igualdad hay que identificar estas situaciones y establecer



medidas para reducirlas y para crear entornos inclusivos en los que se aproveche todo el potencial de nuestros equipos.

### ÁREA 5. La inclusión sociolaboral

En este bloque de actuación se implementan proyectos dirigidos a empoderar a personas o grupos de personas social y laboralmente excluidos. La inclusión sociolaboral responde, por un lado, al compromiso de la empresa con la sociedad y, por otro, a la necesidad de empoderar a los entornos en los que las empresas desarrollan su actividad empresarial. De esta manera, contribuimos a fortalecer la sociedad, a hacerla más competitiva y cohesionada y a reducir la desigualdad y la exclusión social.

## 3. CATEGORÍAS DEL PREMIO

---

Se otorgará un premio para cada una de las siguientes categorías:

### CATEGORÍA I. Premio al mejor Plan Estratégico de Diversidad e Inclusión:

**Presentar Candidatura – Gran Empresa**

**Presentar Candidatura - PYME**

En esta categoría queremos reconocer a aquellas empresas que cuenten con la mejor estrategia y visión de la Diversidad, Equidad e Inclusión (De&I), su integración como elemento estratégico en el negocio, su transversalidad y la orientación a todos los grupos de interés de la empresa (empleados, clientes, proveedores, etc.).

En esta categoría se entregarán dos galardones: uno para el mejor Plan Estratégico de Diversidad e Inclusión en Gran Empresa y otro en Pymes. Preséntanos tu política de De&I, los objetivos que perseguís, el plan de acción, los proyectos y los resultados obtenidos.

### CATEGORÍA II. Premio a la mejor práctica en Inclusión laboral

**Presentar Candidatura**

Si en tu empresa habéis llevado a cabo alguna iniciativa para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género o de la trata, de familias monoparentales, proyectos para apoyar el talento senior u otras personas en situación de vulnerabilidad, queremos conocer tu proyecto.

Cuéntanos a quién beneficia y a cuántas personas habéis conseguido integrar en el mercado laboral. Cuéntanos también las claves del éxito y las acciones que habéis llevado a cabo para lograrlo.



### **CATEGORÍA III. Premio a la mejor práctica en Acción Social**

#### **Presentar Candidatura**

La desigualdad y la exclusión social son dos grandes enemigos de la diversidad. Por ello, en esta categoría queremos reconocer aquellos proyectos en los que se esté contribuyendo a reducirlas. Presenta a los premios los mejores proyectos educativos, formativos y laborales desarrollados por tu empresa con este fin.

Cuéntanos el objetivo del proyecto, a quién va dirigido, su ámbito de actuación, qué tipo de acciones se llevan a cabo, con quien colaboradores las estáis implementando y a cuántas personas ha beneficiado.

### **CATEGORÍA IV. Premio a la mejor práctica para la transformación cultural en Diversidad e Inclusión**

#### **Presentar Candidatura**

Reconocimiento a la mejor práctica corporativa que haya favorecido y promovido la transformación de la cultura empresarial en materia de Diversidad e Inclusión. En esta categoría se incluyen acciones de formación en materia de diversidad, equidad e inclusión y acciones de sensibilización y concienciación que contribuyan a reducir los prejuicios y sesgos inconscientes, la discriminación, desigualdad y exclusión social (acciones de voluntariado, campañas de comunicación y publicidad, proyectos de diálogo,...).

En el caso de que el jurado así lo considere, podrá reconocerse con accésit la labor de **Pymes y Emprendedores** que hayan presentado su iniciativa en cualesquiera de las categorías.

### **PREMIO HONORÍFICO**

Existirá, además, un premio honorífico con el que se reconocerá al mejor líder inclusivo que haya destacado con relación a la diversidad e inclusión laboral.

A propuesta del jurado, se reconocerá a un líder empresarial con mayor implicación y compromiso histórico con el desarrollo de las políticas de D&I en la empresa. Se valorarán las acciones de posicionamiento corporativo lideradas por representantes de las empresas y que abanderan todas aquellas políticas recogidas dentro de la estrategia de Diversidad e Inclusión.

## **4. ÁMBITO GEOGRÁFICO**

---

La VI edición de los Premios Diversidad & Inclusión organizada por la Fundación Adecco y el Club de Excelencia en Sostenibilidad tiene un alcance nacional.



Independiente del origen de la empresa, todas las candidaturas presentadas deben tener un impacto, alcance y cobertura en España.

## **5. PLAZOS**

---

La presentación de candidaturas deberá realizarse conforme a la modalidad del Premio a la que se opta desde el **8 de febrero de 2023 y hasta el 12 de mayo de 2023** (incluido, hasta las 24hs.), a través del formulario online establecido para cada categoría, enviando si procede, documentación y recursos adicionales que se consideren pertinentes para la evaluación, a la dirección de correo electrónico [diversidad@clubsostenibilidad.org](mailto:diversidad@clubsostenibilidad.org)

## **6. COMUNICACIÓN DEL PREMIO Y ENTREGA A LOS GANADORES**

---

El premio se entregará en un acto público en tendrá lugar en el segundo semestre de 2023. Se notificará personalmente vía email y/o telefónica a los responsables de todas las candidaturas los detalles de acto.

Durante el acto de entrega de los reconocimientos se hará público el fallo del jurado. El jurado se reserva el derecho de declarar desierto el premio en caso de no adecuarse las candidaturas a alguna de las categorías.

En ninguna de las categorías los premios contarán con dotación económica.

## **7. CONDICIONES PARA LA PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS**

---

Podrán concurrir en los VI Premios de Diversidad e Inclusión, en cada una de las categorías anteriormente mencionadas, las organizaciones catalogadas como Gran Empresa, Pyme, Fundación o emprendedor\*.

- Los proyectos deberán estar en fase de desarrollo -parcial o total-, en el momento de presentar la candidatura.
- Su implementación y desarrollo deberá tener lugar en el territorio español, con independencia de su alcance u origen (internacional, nacional, regional o local).
- Todas las candidaturas presentadas deberán contar con resultados verificables, totales o parciales, cualitativos o cuantitativos.
- Los organizadores se reservan el derecho de reclasificar los proyectos en la categoría más oportuna.
- Una empresa podrá presentarse a más de una categoría, pero sólo podrá presentar una candidatura por categoría.
- La información presentada por los candidatos será confidencial.
- El jurado se reserva el derecho de solicitar cualquier información o documentación adicional que considere oportuna y relevante para acreditar



que cumplen las condiciones para ser participantes y ganadores de dicho premio. Esta información se solicitará por email a la dirección facilitada, teniendo los ganadores 10 días naturales contados desde el envío del email para entregarla.

\*Nota: En el caso de que el candidato sea una persona física deberá estar inscrito en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

## **8. FALLO DEL JURADO**

---

El jurado estará compuesto por reputados expertos a nivel institucional, académico y empresarial en materia de Responsabilidad Corporativa y Diversidad e Inclusión y, además, por representantes de Fundación Adecco y el Club de Excelencia en Sostenibilidad. Se tomará la decisión por mayoría simple y su elección será de todos los miembros. El fallo del jurado será inapelable.

Los principales criterios a tener en cuenta durante la valoración de las iniciativas serán:

- Visión estratégica de la Diversidad Corporativa y la Inclusión
- Impacto social y corporativo de las iniciativas
- Consistencia y permanencia del proyecto en el tiempo.
- Replicabilidad del modelo y visión.
- Carácter innovador, por la originalidad de la idea, proceso, producto y/ o solución propuesta.
- Alcance geográfico/ personas / organizaciones implicadas.
- Disseminación en la cadena de valor de la empresa en caso de que aplique.
- Existencia de objetivos claros y medibles e indicadores de seguimiento.

## **9. ACEPTACIÓN DE LAS BASES LEGALES**

---

La presentación de una candidatura de los VI Premios de Diversidad e Inclusión (D&I) supone la aceptación íntegra de sus bases, así como del criterio del jurado a la hora de fallar la resolución de los ganadores.

## **10. PROTECCION DE DATOS**

---

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales le informamos de que los Responsables del Tratamiento de la información personal tratada es Fundación Adecco con domicilio en Madrid, calle Príncipe de



Vergara, 110 y CLUB DE EXCELENCIA DE SOSTENIBILIDAD con domicilio en Madrid, calle Hortaleza 108 1D.

Cada participante con la aceptación de estas Bases Legales consiente que sus datos personales (nombre, apellido, cargo, empresa, teléfono y dirección de correo electrónico) sean incorporados a un fichero, titularidad de éstas, con la finalidad de gestionar correctamente la participación en el Premio, así como enviarles comunicaciones y/o convocatorias relativas a las distintas ediciones de los Premios, difundir y dar publicidad a los resultados y tramitar la entrega del Premio en su caso.

Sus datos personales serán:

- Procesados solo para la finalidad indicada
- Sus datos podrán ser compartidos con terceros prestadores de servicios que actuarán como encargados de tratamiento de las sociedades referidas en el primer apartado, con las Administraciones Públicas para el cumplimiento de obligaciones legales y con aquellas entidades que puedan colaborar en la organización del Premio y cuyos datos identificativos serán, en todo caso, dados a conocer al participante en el contexto del Premio.
- Guardados de forma segura con las medidas de seguridad adecuadas y conservados durante el período de tiempo necesario.
- Almacenados en la Unión Europea.

De conformidad con las leyes de protección de datos, el Participante tiene los siguientes derechos: derecho a acceder y obtener una copia de su información personal; derecho a rectificar su información personal; derecho al olvido/supresión de los datos, oponerse o solicitar la portabilidad de los datos y cualquier otro derecho que le otorgue la legislación.

De igual modo, tiene el derecho a retirar su consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.

Puede consultar cualquier duda relacionada con el tratamiento de sus datos personales remitiendo un correo electrónico a [proteccion.datos@adecco.com](mailto:proteccion.datos@adecco.com) o [info@clubsostenibilidad.org](mailto:info@clubsostenibilidad.org). Asimismo, si considera que sus datos personales se están tratando de manera incorrecta o contraria a la legislación, puede presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos, situada en la calle Jorge Juan, nº 6 (28001) Madrid.

Es por ello por lo que el Participante declara haber sido informado de las condiciones sobre protección de datos personales aceptando y consintiendo el tratamiento.