



Nuevo recurso para el diseño de estrategias de Diversidad, equidad e inclusión de alto valor social e impacto corporativo

La Fundación Adecco presenta una guía con las Tendencias y Claves en Diversidad, equidad e inclusión (DE&I) que marcarán la hoja de ruta de las empresas en 2024

- La presentación del documento tendrá lugar mañana, a las 10.00 horas, mediante un directo de LinkedIn en el que se hará un resumen con las principales conclusiones: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7153325124891377664>
- Durante el presente año, las empresas tienen ante sí grandes retos en materia de DE&I, empezando por replantear sus estrategias, que en numerosos casos se pusieron en marcha por presión social, con objetivos muy cortoplacistas y sin un conocimiento claro del contexto (Diversity Washing).
- Además, desideologizar las políticas de DE&I es otro de los grandes desafíos. La polarización puede llevar a instrumentalizar estas estrategias, siendo importante desprenderse de todo juicio ideológico y apostar por la unidad para avanzar hacia metas y objetivos que no entienden de signo político, sino que son universales (por ejemplo, reducción de las desigualdades).
- Medir la madurez de la estrategia de DE&I, extenderla a toda la cadena de valor -más allá del departamento de Recursos Humanos- adaptarse a un marco regulatorio que consolida la obligatoriedad de las estrategias ESG, apostar por “Inclusion journeys” que brinden oportunidades reales a personas con grandes dificultades, hacer frente al reto demográfico (envejecimiento, flujos migratorios, liderazgo femenino, etc.), diferenciar diversidad demográfica, experiencial y cognitiva, generar seguridad psicológica, optimizar el potencial de la IA e impulsar el derecho a entender mediante una comunicación clara, adaptativa e inclusiva, completan estos grandes retos.
- La publicación de esta guía se enmarca en un contexto complejo, en el que el crecimiento económico tiende a estancarse, en medio de profundas tensiones globales y geopolíticas que aumentan las desigualdades y la polarización, y que ponen de relieve la urgencia de establecer alianzas y redes de cooperación que impulsen un desarrollo sostenible e inclusivo. Las empresas, por supuesto, representan un actor clave para dar respuesta a este reto.
- La guía está disponible para su descarga en <https://fundacionadecco.org/tendencias-diversidad-equidad-inclusion/>

Madrid, 29 de enero de 2024.- Las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (DE&I) se han posicionado como un vector clave de competitividad empresarial, en un contexto de transformación social, en el que la conciencia colectiva exige a las empresas un compromiso creciente con el entorno en el que operan. Este cambio de mentalidad ha ido, además, acompañado de un marco regulador cada vez más exigente, que impulsa a las organizaciones a adoptar políticas de DE&I para cumplir con la normativa y evitar incidencias y sanciones.

En este contexto, y coincidiendo con el año que recientemente ha comenzado, la Fundación Adecco ha realizado un análisis de las tendencias y claves para el diseño de estrategias de DE&I de alto valor social e impacto corporativo. Un trabajo fruto de su experiencia de 25 años en proyectos de inclusión sociolaboral, junto al conocimiento adquirido en la Alianza #CEOPorLaDiversidad en la que participan más de 90 compañías.

Este análisis se ha materializado en la guía **Tendencias y Claves en Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) 2024**, que será presentada mañana por Pablo García Menchén, DIRCOM de la Fundación Adecco y experto en estrategias de DE&I, quien realizará un resumen de sus conclusiones a través de un directo de LinkedIn. <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7153325124891377664>

La publicación de esta guía se enmarca en un contexto complejo, en el que el crecimiento económico tiende a estancarse, en medio de profundas tensiones globales y geopolíticas que aumentan las desigualdades y la polarización, y que ponen de relieve la urgencia de establecer alianzas y redes de cooperación que impulsen un desarrollo sostenible e inclusivo. Las empresas, por supuesto, representan un actor clave para dar respuesta a este reto.

“La presente guía está redactada en tono sencillo, que huye de la complejidad, para llegar al máximo número de compañías. Nuestro objetivo es ayudarles en su camino hacia una implementación verdaderamente efectiva de políticas de DE&I, identificando los principales retos en la materia, comprendiendo las tendencias globales para adaptarlas a sus propias dinámicas y subrayando la necesidad de integrar la DE&I en el núcleo de las operaciones empresariales, como gran motor de excelencia, competitividad, ética empresarial y justicia social en el siglo XXI”- destaca **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**.

13 tendencias en Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)

La Fundación Adecco está trabajando en diversos espacios de innovación, diálogo y reflexión empresarial en torno a la gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión de las empresas para darle mayor profundidad y relevancia. Es importante analizar cómo evolucionan las tendencias globales y las distintas estrategias empresariales para identificar las claves que tendrán mayor influencia en el año 2024.

La diversidad lleva décadas siendo un factor relevante en la sociedad desde los primeros movimientos por los derechos civiles del siglo pasado; sin embargo, con la globalización, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la aparición de la responsabilidad social de las empresas y un activismo identitario cada vez más fuerte, la diversidad en el ámbito empresarial ha ido adquiriendo mayor importancia. “Observamos cómo el modelo empresarial en España está madurando y evolucionando influido por el mundo anglosajón y bajo gran presión social, política e ideológica. Estamos en un momento en el que debemos unirnos y apostar por modelos empresariales equilibrados, asentados sobre la base de la ética empresarial, orientados al bien común y encaminados a hacer frente a los principales retos sociales de nuestro país y a generar valor a las empresas”, comenta Mesonero.

Durante el presente año, las empresas tienen ante sí grandes retos en materia de DE&I, empezando por **replantear sus estrategias**, que en numerosos casos se pusieron en marcha por presión social, con objetivos muy cortoplacistas y sin un conocimiento claro del contexto (Diversity Washing).

Además, **desideologizar las políticas de DE&I** es otro de los grandes desafíos. La polarización puede llevar a instrumentalizar estas estrategias, siendo importante desprenderse de todo juicio ideológico y apostar por la unidad para avanzar hacia metas y objetivos que no entienden de signo político, sino que son universales (por ejemplo, reducción de las desigualdades).

Medir la madurez de la estrategia de DE&I, extenderla a toda la cadena de valor -más allá del departamento de Recursos Humanos- adaptarse a un marco regulatorio que consolida la obligatoriedad de las estrategias ESG, apostar por “Inclusion journeys” que brinden oportunidades reales a personas con grandes dificultades, hacer frente al reto demográfico (envejecimiento, flujos migratorios, liderazgo femenino, etc), diferenciar diversidad demográfica, experiencial y cognitiva, generar seguridad psicológica, optimizar el potencial de la IA e impulsar el derecho a entender mediante una comunicación clara, adaptativa e inclusiva, completan estos grandes retos.

En resumen, en la guía se desarrollan las tendencias que exponemos a continuación:

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 7. Liderazgo inclusivo y compromiso de la dirección
TENDENCIA 8. La ruta a la inclusión o inclusión journey
TENDENCIA 9. El reto y transición social y demográfica

9.1 Envejecimiento del mercado laboral, silver economy y dependencia
9.2 Flujos migratorios globales
9.3 Liderazgo femenino, participación de la mujer y feminismo
9.4 Desintegración del modelo de familia tradicional
9.5 Diversidad de la discapacidad
9.6 Salud mental postpandemia 2020
9.7 Derechos humanos y LGTBI+
9.8 Violencia contra la mujer

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

La guía completa puede descargarse en el siguiente enlace <https://fundacionadecco.org/tendencias-diversidad-equidad-inclusion/>

Sobre la Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco, como líder mundial en la gestión de los Recursos humanos. Su principal objetivo es la inclusión laboral de aquellas personas que, por sus circunstancias, encuentran más dificultades a la hora de encontrar empleo y desarrollar una carrera profesional.

Les acompañamos a través de un itinerario personalizado que incluye orientación, formación e intermediación laboral. En nuestro portal de empleo publicamos ofertas dirigidas a las siguientes personas en riesgo de exclusión social:

- *Personas con discapacidad*
- *Personas Mayores de 45 años desempleadas de larga duración*
- *Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género*
- *Otras personas en riesgo de exclusión social*

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:

Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil

irene.gil@fundacionadecco.es

650 35 40 27
Telf. 91 561 89 04