

Global Workforce of the Future 2023: Inclusión

6 de cada 10 trabajadores/as en España afirman que trabajan en un entorno inclusivo y diverso

- La mayoría de los empleados encuestados valora positivamente los progresos realizados por las empresas en materia de diversidad e inclusión en los últimos años. Así, el 56% reconoce que su organización hace un mejor trabajo que hace 2-5 años para que las personas, sea cual sea su origen, se sientan seguras en su entorno laboral.
- Para el 54% de los 2.000 encuestados/as en nuestro país, la responsabilidad de garantizar que el lugar de trabajo sea inclusivo recae en la dirección y el management de la compañía.
- Los directivos/as españoles se preocupan por la diversidad en el lugar de trabajo, el 64% de ellos considera importante que su compañía contrate a personas de orígenes diversos, frente al 50% de los consultados que no ocupan roles directivos.
- A los líderes les gustaría aumentar la diversidad e inclusión, pero muchos no saben cómo hacerlo y necesitan más apoyo en prácticas laborales inclusivas. Así, 6 de cada 10 directivos han recibido formación sobre D&I en el trabajo, pero el 53% quiere hacer más.
- El 49% de los encuestados españoles afirma que su organización ajusta su puesto a un horario flexible para contribuir a un entorno de trabajo saludable y evitar el burnout. El 48% afirma que su empleador/a adecua considerable o totalmente su trabajo a su salud y bienestar general y el 47% que lo hace a su situación familiar (cuidados de hijos, permisos paternales...).

Madrid, 5 de diciembre de 2023.- **Adecco**, la división del Grupo Adecco que ofrece soluciones de selección directa, formación, consultoría de RRHH, outsourcing y trabajo temporal, presenta **"Global Workforce of the Future 2023"**. Un estudio que se centra en las perspectivas de los trabajadores a medio y largo plazo, para que las empresas puedan prepararse y acompañar a sus equipos en ese avance. En esta primera entrega de una serie de tres, **Adecco** analiza un tema clave para el mundo laboral, **la inclusión en el lugar de trabajo**, y evalúa los esfuerzos de las empresas por ofrecer un entorno de trabajo inclusivo y diverso.

En palabras de **Rocío Millán, directora de Permanent Placement de Adecco**: "Los trabajadores/as quieren sentirse apoyados y tener lugares de trabajo inclusivos y seguros. Este informe desvela que la inclusión mejora la retención de los empleados y empleadas, así las empresas y los directivos/as deben impulsar iniciativas de inclusión para mejorar la retención de talento. Para ello la formación es imprescindible, los líderes deben contar con los recursos, la

orientación y la formación necesarios para abordar con eficacia los retos de la inclusión. El 53% de los/as líderes coinciden en que quieren hacer más para aumentar la diversidad y la inclusión, pero no saben cómo. Nuestro deber es garantizar que los esfuerzos de inclusión lleguen a todos los rincones de la organización, independientemente de la posición o el rol que desempeñen nuestros trabajadores/as”.

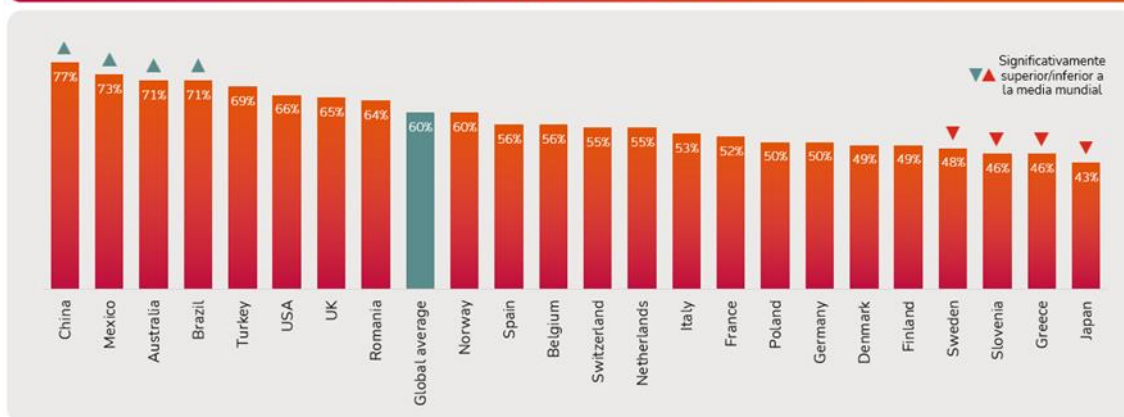
“Es importante que las empresas responsables ofrezcan a sus trabajadores/as un entorno inclusivo en el que todos y todas se sientan valorados, confiados, conectados e informados. Para ello, es necesario fomentar una cultura de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia. Lo que es bueno para los trabajadores/as también lo es para sus empresas. Los resultados de la encuesta subrayan la relación entre el bienestar de los empleados/as y su permanencia en la compañía. En Adecco creemos en el valor de la inclusión porque vemos cada día su impacto positivo para las personas, para las organizaciones y para la sociedad en general”, afirma **la directora de Permanent Placement de Adecco**.

La inclusión laboral va por buen camino

Según “**Global Workforce of the Future 2023**”, **6 de cada 10 trabajadores encuestados en España aseguran que trabajan en un entorno inclusivo y diverso**.

Además, la mayoría valora positivamente los progresos realizados por las empresas en materia de **diversidad e inclusión** en los últimos años. Así, **el 56% reconoce que su organización hace un mejor trabajo que hace 2-5 años** para que las personas, sea cual sea su origen, se sientan seguras en su entorno laboral.

'Mi empresa hace un mejor trabajo que hace 2-5 años para que las personas de todos los orígenes se sientan seguras en el trabajo '



España está ligeramente por debajo de la media global

Fuente: Global Workforce of the Future

En la actualidad, los directivos/as españoles reconocen la necesidad de seguir aumentando la diversidad en el lugar de trabajo y están ayudando a impulsar este aspecto en la agenda. **Los líderes se preocupan mucho por la diversidad en el entorno laboral: el 64% de ellos considera importante que su compañía contrate a personas de orígenes diversos**, frente al 50% de los consultados que no ocupan roles directivos.

Esta apuesta por la diversidad e inclusión se nota en la seguridad de los empleados en su lugar de trabajo. Al **63%** de los españoles les resulta **fácil participar en el trabajo**, por ejemplo, interviniendo en las reuniones o compartiendo ideas.

Apoyo para aumentar las prácticas inclusivas

La responsabilidad de garantizar que el lugar de trabajo sea inclusivo recae en la dirección. La mayoría de los trabajadores en España piensa que hacer del entorno laboral un espacio diverso es **deber de los directivos o managers**, así lo manifiesta el **54%** de los consultados.

¿Quién es responsable de garantizar que el lugar de trabajo sea diverso e inclusivo?



Fuente: Global Workforce of the Future

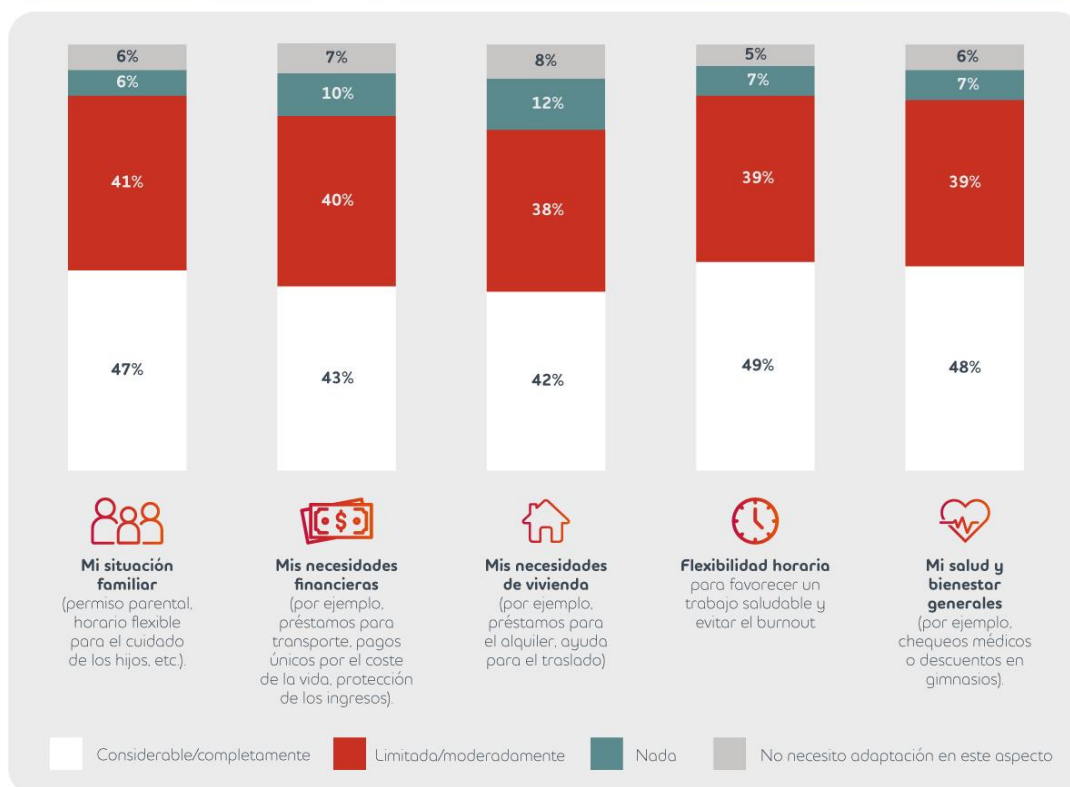
En respuesta, **a los líderes les gustaría aumentar la diversidad e inclusión** de sus plantillas, pero muchos no saben cómo hacerlo y necesitan más apoyo en prácticas laborales inclusivas (53%). Y eso que **6 de cada 10 directivos/as dicen haber recibido formación sobre diversidad e inclusión en el trabajo**, pero dicen necesitar más.

Los puestos de trabajo se adaptan para favorecer el bienestar

Según **“Global Workforce of the Future 2023”**, el **49%** de los encuestados españoles afirma que **su organización ajusta su puesto a un horario flexible** para contribuir a un trabajo saludable y evitar el *burnout*.

El **48%** asegura que **su empleador/a adecua considerable o totalmente su trabajo a su salud y bienestar** general (por ejemplo, chequeos médicos, acceso a comidas/snacks saludables, descuentos en gimnasios, etc.), y el **47%** que **lo hace a su situación familiar** (cuidados de hijos, permisos paternales...).

¿En qué medida su empresa adapta su trabajo a las siguientes necesidades y circunstancias personales?



Por último, parece que lo que es bueno para los trabajadores/as también lo es para sus empresas. Los resultados de la encuesta subrayan la **relación entre el bienestar de los empleados/as y su permanencia** en la empresa, así flexibilizar los empleos a las necesidades de los trabajadores/as fideliza.

Los trabajadores y trabajadoras que tienen **intención de permanecer en su empresa más de un año son más propensos a decir que su puesto se adecua a sus necesidades (51%)**, frente al 43% que tiene intención de dejarlo en los próximos 12 meses.

Además, **la mitad de los que prevén quedarse en su puesto aseguran que su empleador ajusta su trabajo a su situación familiar** (permiso parental, horario flexible para el cuidado de los hijos, etc.), frente al 39% que planea abandonar su empleo en el próximo año.

Mi empresa adapta total o considerablemente mi trabajo a las siguientes necesidades y circunstancias personales

Mi salud y bienestar generales (por ejemplo, chequeos médicos o descuentos en gimnasios).

Pretende quedarse el próximo año 51%

Intención de abandonar 43%

Mis necesidades de vivienda (por ejemplo, préstamos para el alquiler, ayuda para el traslado)

Pretende quedarse el próximo año 42%

Intención de abandonar 42%

Mis necesidades financieras (por ejemplo, préstamos para transporte, pagos únicos por el coste de la vida, protección de los ingresos).

Pretende quedarse el próximo año 50%

Intención de abandonar 47%

Mi situación familiar (permiso parental, horario flexible para el cuidado de los hijos, etc.).

Pretende quedarse el próximo año 50%

Intención de abandonar 39%

Fuente: Global Workforce of the Future

Metodología

“Global Workforce of the Future 2023” es un informe que se elabora a nivel mundial y que recoge datos sobre las percepciones laborales de trabajadores y managers en 23 países en los que opera Adecco, entre ellos España. El estudio se ha hecho gracias a una encuesta que se realizó entre julio y agosto de este año, con una muestra total de 30.000 trabajadores en todo el mundo, 2.000 de ellos en España, procedentes de diferentes sectores y con distintas ocupaciones.

Los datos son representativos con un nivel de confianza del 95%, y se han fijado cuotas para garantizar una muestra nacional representativa por edad y sexo en cada país.

Grupo Adecco

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. Llevamos 40 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a casi 125.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 35.000 menores de 25 años. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 70.000 alumnos.

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de 275 delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 2.500 empleados. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Elena Bule/Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación del Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.00
elena.bulemartos@adeccogroup.com
luis.perdiguero@adeccogroup.com
patricia.herencias@adeccogroup.com

Miriam Sarralde / Ana Maillo
Trescom Comunicación
Tlf: 629 55 51 00
miriam.sarralde@trescom.es
ana.maillo@trescom.es