

SESIÓN 3 - SOSTENIBILIDAD SOCIAL

Definiciones útiles

- **Sostenibilidad y personas:** Sostenibilidad que busca fomentar las relaciones entre los individuos y el uso colectivo de lo común conjugando crecimiento económico y respeto ambiental con bienestar social, fomentando el mantenimiento y la creación de empleo, protegiendo la seguridad y la salud de las personas, asegurando la reducción de la pobreza y las desigualdades, y evitando las situaciones de exclusión social.
- **Sostenibilidad social:** La sostenibilidad social en las empresas se refiere a las acciones que sostienen el desarrollo de una empresa en armonía con su entorno y específicamente, con las personas.
- **Diversidad corporativa:** La diversidad en el lugar de trabajo significa que la fuerza laboral de una empresa está compuesta por empleados de diferentes géneros, edades, religiones, razas, etnias, antecedentes culturales, orientación sexual, religión, idiomas, educación, habilidades, etc. El concepto de diversidad corporativa tiene mucho más potencial para la empresa pero está aún por explorar, por explotar y muy condicionado por la presencia de situaciones de discriminación, segregación y exclusión social en nuestra historia reciente y, en la actualidad, como una herencia cultural en algunos casos o como una realidad en otros. Como consecuencia, la diversidad corporativa en el momento en el que nos encontramos necesita complementarse con estrategias de inclusión y fomento de la equidad en las empresas y también en la sociedad.
- **Accesibilidad Universal:** La accesibilidad universal es aquella condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios para que todas las personas puedan participar de manera autónoma y con las mismas oportunidades. Da respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad, pero no solo a ellas, ya que hace que el uso y disfrute sea más cómodo y fácil para cualquier persona.
- **Objetivo accesibilidad universal:** El objetivo principal que se persigue mediante la accesibilidad universal es avanzar en la igualdad de oportunidades y la inclusión sociolaboral incorporando en las estrategias de diseño una mirada inclusiva que acabe con cualquier barrera que dificulte la participación de algunas personas en los diferentes ámbitos de nuestra sociedad (la comunicación y las relaciones humanas, la educación, el empleo, el ocio, la cultura,...).

- **Brecha salarial de género:** La brecha salarial de género, definida en su forma más simple, se refiere a la diferencia existente entre el promedio de los salarios de los hombres y el de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

Resulta importante distinguir brecha salarial de discriminación salarial. Esta última, es la diferencia entre los salarios de un hombre y una mujer que llevan a cabo el mismo trabajo y está perseguida por la ley.

- **Flexibilidad laboral:** Cuando hablamos de flexibilidad laboral nos referimos a la racionalización del trabajo, a la productividad, a encontrar el equilibrio entre los intereses de la persona y los de la empresa. Y es que todas estas cualidades tienen un mismo fin, conciliar la vida personal con la profesional. La empresa le ofrece la posibilidad a sus trabajadores de que decidan algunas de las características de su puesto de trabajo como por ejemplo la posibilidad de trabajar a distancia o horario flexible y adaptado a sus necesidades.
- **Flexibilidad salarial:** este tipo de flexibilidad laboral consiste en ofrecer una remuneración variable a los trabajadores no vinculada a su puesto de trabajo. Depende de otras variables importantes como su esfuerzo o su rendimiento.
- **Flexibilidad en el espacio de trabajo:** la empresa ofrece la posibilidad a sus empleados de trabajar desde otros espacios. No es necesario trabajar desde las instalaciones de la empresa. Es lo que comúnmente conocemos como teletrabajo cuando trabajamos desde casa o *Smart Working* cuando trabajamos a distancia desde otro lugar.
- **Flexibilidad funcional:** en este tipo de flexibilidad laboral los empleados no están vinculados a un puesto de trabajo específico. Se diseñan los equipos de trabajo en base a las habilidades de cada persona y según las tareas necesarias para cumplir con el objetivo marcado.
- **Flexibilidad de plantilla:** permite ajustar el número de empleados en base a la coyuntura económica o a las circunstancias que se estén dando en ese momento. También ofrece la posibilidad de cambiar la
- **El voluntariado corporativo** puede definirse como el conjunto de acciones promovidas por una empresa, en las que sus empleados participan, de forma altruista, en actividades beneficiosas para la sociedad en su conjunto. Las iniciativas de voluntariado pueden ser de muy diversa índole: medioambiental, social, cultural, etc. Independientemente de ello, lo importante es el aporte de valor a la sociedad y a las personas que la conforman.
- **Desempleo juvenil:** España lidera la lista de desempleo juvenil de la Unión Europea. Así lo refleja el informe publicado el martes por Eurostat, la Oficina Europea de

Estadística: el 29,6% de los jóvenes menores de 25 años se encuentran en situación de desempleo, el peor dato de los 30 países que conforman la lista. A España le siguen Grecia, con una tasa de paro juvenil del 27,2%, e Italia, que alcanza el 24,5%. Son los tres países que peores datos tienen en empleabilidad joven.

- **Desarrollo del talento:** El desarrollo de talento es el conjunto de iniciativas que se adoptan en una empresa con la intención de promover el crecimiento profesional de su plantilla. Esta estrategia busca capacitar a los empleados para asumir nuevas funciones y crecer dentro de la empresa.
- **Formación:** La formación es un activo clave en la cultura organizativa de una empresa. El principal motivo es lo rápido que cambia y evolucionan los mercados. Aquello que hoy sirve, mañana puede quedar totalmente obsoleto. Por lo tanto, establecer procesos de formación continua ayuda a la plantilla a permanecer actualizada y adaptarse rápidamente a las novedades que puedan surgir.
- **Seguridad y salud laboral:** Se entiende por seguridad laboral el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, es decir, evitar lesiones y los efectos agudos producidos por agentes o productos peligrosos.
- **Bienestar laboral:** El bienestar laboral es el término con el que nos referimos a una situación de equilibrio entre todos los aspectos que condicionan la opinión que un empleado se forma sobre su entorno de trabajo. A mayor sensación de bienestar, mejor será la predisposición del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones. Existe, por tanto, una relación directa entre este concepto y la productividad en el trabajo.
- **Acción social:** Cuando hablamos de "Acción Social" nos estamos refiriendo a la utilización de recursos humanos, técnicos o financieros para ayudar a los colectivos menos favorecidos en la sociedad, tales como discapacitados, habitantes de países subdesarrollados, ancianos, drogodependientes, jóvenes... La acción social ni se confunde con ni es la parte fundamental de la Responsabilidad Social de las Empresas.