

Tendencias

marzo 2023

Cristina de Pablo
Directora de Placement
Mercer Marsh Benefits



ESG y riesgos relacionados con las personas

Hoy ya podemos decir que los ESG están muy presentes en las agendas de todos los consejos de administración y forman parte de la estrategia empresarial. Las compañías actúan respetando el medioambiente y de una forma socialmente responsable con todas las personas.

Esto se traslada en cascada, aplicándose en todas las áreas de influencia de la compañía y siendo algo cada vez más valorado por los empleados.

Pero ¿qué significan y por qué son una prioridad en la Empresa? Representan las temáticas relacionadas con el **medio ambiente, los aspectos sociales y el buen gobierno** y reflejan las preocupaciones y la forma de pensar de la sociedad actual y con una visión de futuro.

La **economía** está evolucionando hacia un **modelo más sostenible** y los consumidores e inversores demandan a las empresas que sean más conscientes de la repercusión que tienen ante la sociedad y el medioambiente. Se presta más atención a aspectos de **sostenibilidad no financiera** del negocio, conscientes del impacto que tienen en los riesgos, el retorno y la reputación de las compañías.

Un reciente informe de riesgos de nuestro grupo MMC indicaba que la pandemia ha puesto de relieve los **riesgos sociales, como los relacionados con el bienestar, la salud y la seguridad de los empleados, las leyes laborales y los derechos humanos**, a la par que los riesgos relacionados con el buen gobierno, el cumplimiento normativo, la reputación y los estándares éticos.



El 2022 nos ha mostrado un mundo fragmentado y sobrecalentado, donde las crisis ocurren todas al mismo tiempo. Cabe destacar un aumento en el sentimiento general de vulnerabilidad y de dificultad para los expertos e instituciones para encontrar soluciones.

"Casi un 90% de las personas siente que son más vulnerables que hace cinco años considerando factores como el cambio climático, las tensiones geopolíticas, los riesgos relacionados con ciberseguridad o las pandemias y enfermedades infecciosas."

¿Cómo las decisiones que se toman en los departamentos de Recursos Humanos y gestión de riesgos ayudan a conseguir los objetivos estratégicos de las compañías responsables y sostenibles en relación a los riesgos que afectan a las personas?

Los departamentos de Recursos Humanos, y en general, las empresas, cada vez con mayor frecuencia, proponen políticas para fomentar la atracción, el compromiso y la **experiencia de sus empleados**, en las cuales se valoran aspectos de retribución, movilidad y carrera profesional, desempeñando una función social dentro de su industria y en la geografía en la que operan.

Adicionalmente, los departamentos de RSC, Relaciones Institucionales o Gobierno Corporativo, cada vez están más presentes en las decisiones estratégicas y comités ejecutivos y tienen una relación constante y actualizada con las **políticas globales de personas**, liderando iniciativas como voluntariados corporativos, políticas y planes de igualdad o formaciones específicas.

Si destacamos aquellos **riesgos relacionados con la salud de las personas** que actualmente más preocupan, nos encontramos con:

- **Salud y seguridad** relacionados con las pandemias y enfermedades infecciosas
- Riesgos emocionales y **salud mental**
- **Bienestar** desde un punto de vista global: **físico, mental, social y financiero**. Vemos que afectan la vida de las personas les preocupan e impactan directamente los riesgos relacionados con la economía y las finanzas, como pueden ser los efectos de la inflación, con restricciones en el consumo, y que pueden llegar a provocar en algunos casos que los empleados o sus familias tengan dificultades temporales económicas
- **Agotamiento** y estrés de los empleados
- **Enfermedades** relacionadas con el **trabajo**

Poco más del 50% de los empleados en España piensan que sus empleadores cuidan de su salud y bienestar. ¿Tienen las empresas un plan definido para ayudar a su fuerza laboral a hacer frente a estos riesgos? ¿Cómo afecta a la estrategia de atracción y/o retención del talento?



Los ESG y los riesgos para las personas se están teniendo en cuenta por parte de las empresas en el diseño de beneficios, principalmente en la mejora del bienestar de los trabajadores en materia de salario y beneficios.

A continuación relaciono alguna de las acciones/políticas que las empresas están aplicando en la actualidad: fijación de normas globales sobre salario mínimo, actualización de las políticas de permisos retribuidos para reflejar la diversidad, igualdad e inclusión (por ejemplo, con la gestión de la neurodiversidad en el lugar de trabajo), cobertura médica integral, soporte en situaciones de crisis, seguro médico, seguro de asistencia en viaje, normalización y defensa de la salud mental en el lugar de trabajo invirtiendo en mejorarla (por ejemplo, a través de Programas de asistencia al empleado para asesoramiento confidencial sobre problemas personales), actualización de las políticas sobre beneficios asegurados para reflejar la diversidad, igualdad e inclusión que reconozca a todos los colectivos (cuidado de una fuerza laboral diversa e inclusiva), poniendo atención en las pensiones mediante el aumento de las aportaciones estándar mínimas o la orientación de las estrategias de inversión de los fondos de pensiones hacia los ESG, ofreciendo beneficios variados y valorados, apoyando a los empleados a través de beneficios integrales (impulsando la resiliencia de los empleados), facilitando el acceso digital a la atención médica, soluciones de bienestar que ayuden a gestionar sus condiciones, etc.

Ni que decir tiene que, tan importante es poner en marcha **acciones bajo una estrategia definida** como monitorizar el **retorno** de dicha estrategia y la **satisfacción** de los empleados.

"Hasta aquí, hemos comentado los riesgos que actualmente más preocupan, pero debemos estar alerta a cualquier cambio en este sentido para que las organizaciones puedan ajustarse a las nuevas necesidades, cambiantes e inestables. Escuchar a los empleados es de vital importancia para poder diseñar y poner en marcha una estrategia adecuada, con impacto y valorada."

Por supuesto, no debemos olvidarnos del **colectivo de expatriados y de los empleados que se desplazan (por períodos más o menos frecuentes) por motivos laborales**. En ocasiones, pensamos en las necesidades de los colectivos locales pero también debemos **escuchar y considerar la casuística especial** de los riesgos y necesidades de estos colectivos y sus familias, que son más específicos, y en los que convergen riesgos tanto del país de origen como del de destino, además de



encontrarse con una situación personal diferente en el momento del desplazamiento para ellos y sus familias. Es un colectivo especialmente vulnerable por la exposición a otra realidad y otra cultura.

En el colectivo de expatriados el foco principal debe colocarse en el cuidado y seguridad de este colectivo, que necesita inmediatez en situaciones críticas. Debemos garantizar políticas adecuadas y medidas para asegurar la protección y seguridad de los empleados, atención sanitaria, facilitar situaciones de adaptación, considerar eventuales situaciones de crisis, planes de bienestar adaptados a su casuística, sus necesidades y sus riesgo y preocupaciones.

No cabe la menor duda de que los empleados son el valor más importante de las compañías y así debemos hacer que lo sientan, percibiéndolo a través de los cuidados de la empresa. Y para ello, necesitamos conocer sus opiniones, sus características, sus necesidades para que se sientan escuchados, valorados y protegidos, mejorando la experiencia de empleado.

Para ello, las **interacciones** uno a uno por parte de los gerentes de personas son clave en este sentido: mantener conversaciones frecuentes con los equipos, mostrar a los colegas que la organización se preocupa por ellos como individuos únicos, proporcionar comunicaciones claras y transparentes y conectar a los empleados con los recursos que tienen a su disposición.

"Generar cultura es esencial para el alma de la empresa, para la atracción y potenciación de talento, así como para la mejora de la sensación de pertenencia, aspecto especialmente retador debido a la diversidad de las plantillas y las nuevas formas de trabajo."

Cristina de Pablo
Directora de Placement

 **MercerMarsh**
Benefits

feex