

Por un viaje corporativo inclusivo

ADAPTACIÓN A UN MUNDO DIVERSO

Valores de igualdad, diversidad, equidad e inclusión en la organización

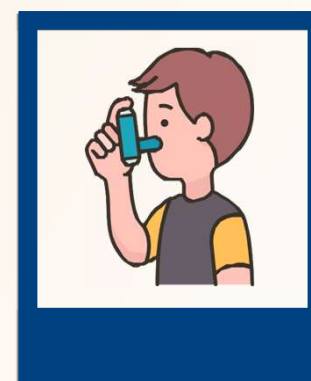
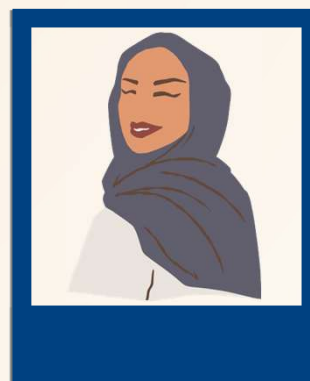
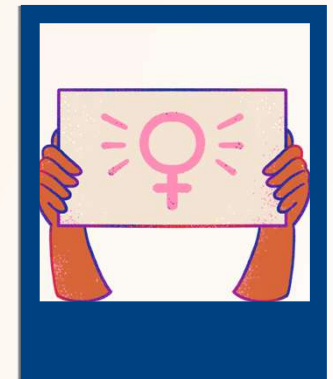
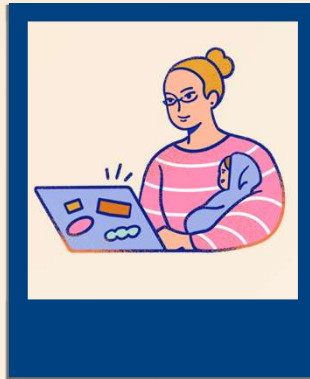
Abstract

Este proyecto propone la **adaptación de nuestras políticas de viaje corporativo** para reflejar nuestro compromiso con la diversidad, igualdad, equidad e inclusión, promoviendo viajes donde todas las personas puedan sentirse seguras y apoyadas. **Buscamos garantizar** el bienestar de nuestros empleados, **reconociendo y respetando sus diversas identidades y circunstancias en cada aspecto de sus viajes.**



Contexto actual y justificación

Necesitamos dar respuestas ágiles y adaptadas a nuestro entorno y a las distintas necesidades de las personas



Objetivo

Si las políticas de viaje **incluyen principios de igualdad, diversidad, equidad e inclusión** se asegura que todas las personas tengan acceso equitativo a condiciones óptimas durante los viajes corporativos, lo que contribuye a maximizar el éxito del viaje y la productividad en las organizaciones.

Los programas de viaje corporativo deben reflejar y ser coherentes con nuestros valores.

Por lo tanto, hemos identificado las siguientes necesidades:



Actualizar las normativas para que incluyan estos casos.



Adoptar medidas para alinear los objetivos del departamento de viajes con la tendencia actual de las compañías en materia de Igualdad e inclusión.



Contribuir al bienestar de la persona que viaja.



Mejora del desarrollo personal.

Análisis de un posible caso concreto

Análisis de la situación actual de una empresa
¿Con qué contamos?

Desde Personas y Cultura

- Plan de igualdad, diversidad e inclusión.
- Buzón de sugerencias.
- Buzón código ético.
- Cursos de formación en igualdad, diversidad, inclusión.

Desde SS.GG/Facilities y Seguridad

- Envío personalizado de información sobre destino.
- Recomendaciones de Seguridad.
- Curso Seguridad en Viajes al colectivo indicado.

Desde Compras

- Gestión del riesgo y homologación de los proveedores que cuenten con planes de igualdad y estén adheridos a iniciativas ESG.

Análisis de un posible caso concreto

Evaluación de la política vigente.

¿De dónde partimos?

- Normativas generalistas.
- Las normativas **no se adaptan** a la realidad actual.
- **Alcance muy limitado de la normativa de viaje** "compromiso de velar por el bienestar y la seguridad al menor coste posible" .
- Las normativas internas **no contemplan** suficientemente la diversidad e inclusión.

Entonces, ¿cuál es el procedimiento actual de estos casos?

Tratarlos uno por uno, solicitando autorización expresa como excepción.

Identificación de posibles áreas de mejora

PRINCIPAL ACCIÓN

Integrar los valores de diversidad, igualdad, equidad e inclusión en las normativas de viaje de las organizaciones.

OTRAS ACCIONES

Redacción de la normativa usando **lenguaje neutro e inclusivo**.

Canal de **buzón de sugerencias** respecto a temas de inclusión.

Alertas en herramienta online que remitan a las guías locales.

Elaboración de guías locales: costumbres del país, papel de la mujer, LGTBIQ+, alimentación, religión, política, etc.

Alineamiento de los consultores de las TMCs con conocimientos en esta materia, garantizando la confidencialidad.

Selección de preferencias de necesidades anteriores a través de **IA**.

Herramienta de valoración interna sobre los servicios de viajes corporativos.

Cuestionarios de evaluación que incluyan valores de diversidad, igualdad, equidad e inclusión.



el impacto
recae en...

¿Por qué hay que adaptarse?

Personas



Empoderamiento de la persona que viaja.

Acceso a **servicios personalizados**.

Mayor **seguridad y bienestar**.

Mejores experiencias de viaje.

Aumento del compromiso de la persona que viaja.



Empresa

Cuidado de la persona que viaja.

Atracción y retención de talento.

Aumento de la competitividad.

Incremento del atractivo de los viajes.

Mejora de la **imagen social**.

Un programa de viajes inclusivo refuerza la percepción de empresa moderna, global y responsable

El **47%** de las empresas ya sitúa la **DE&I** como prioridad estratégica (Fundación Adecco)

→ La inclusión deja de ser un "extra": Ya es un estándar reputacional.

El **89%** afirma que la diversidad mejora los resultados del negocio (Michael Page)

→ Equipos diversos rinden más... siempre que se sientan seguros y respaldados.

Las políticas de viaje que integran accesibilidad, seguridad y sensibilidad cultural fortalecen la reputación ética y social (FasterCapital)



Propuesta de adecuación

—————> **Nuevo capítulo en Normativa de Viajes**

"Diversidad, Igualdad, Equidad e Inclusión."

La organización reafirma su compromiso con la igualdad, diversidad, equidad e inclusión en todos los aspectos de su actividad, incluyendo los viajes de trabajo, para crear un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso para todas nuestras personas trabajadoras.

El Departamento de Viajes colaborará para conseguir dar respuesta a todas las necesidades".



Conclusión

¿Por qué?



Una nueva normativa de viajes fomenta **la diversidad cultural y el intercambio de experiencias al crear entornos más inclusivos.**

Las personas trabajadoras se sienten valoradas y empoderadas, lo que conduce a beneficios significativos en la **innovación, productividad y atracción de talento diverso.**

Fomentar un ambiente inclusivo no es solo una **responsabilidad ética** sino también una **estrategia inteligente que refuerza el orgullo de pertenencia.**

Retos a superar



Previsible **aumento de costes** en la implementación de medidas y adaptación de la política de viajes.

Establecer **nuevos estándares de eficacia y eficiencia** derivados de las nuevas medidas establecidas.

Garantizar que las personas trabajadoras **tengan pleno conocimiento** de las nuevas medidas y su método de acción.



“Viaje Corporativo para Todos”

¡MUCHAS GRACIAS!