

Huella de salud



[HTTPS://WWW.PRLINNOVACION.COM/](https://www.prlinnovacion.com/)



917 692 410



PRLINNOVACION@PRLINNOVACION.COM



La “S” de la ESG

E (medio ambiente), **S** (social) y **G** (buen gobierno corporativo)

“**S**” = dimensión social de la sostenibilidad empresarial.

- Respeto de los derechos humanos en toda la cadena de producción
- Fomenta un mayor enfoque en la responsabilidad social de las empresas hacia sus empleados, cadenas de suministro y comunidades en las que operan.

Es un pilar estratégico para el **éxito de la empresa a medio y largo plazo.**

Grupos de Interés y aspectos

Impacto empresarial en la Salud

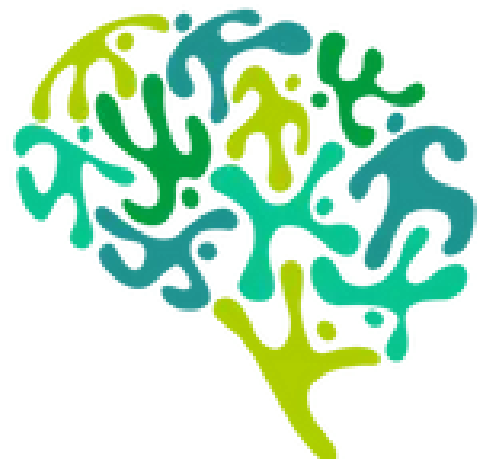
ESG

3 SALUD Y BIENESTAR



S

- Derechos Humanos
- Diversidad, Equidad e Inclusión
- Comunidad
- Cadena Suministro
- Salud



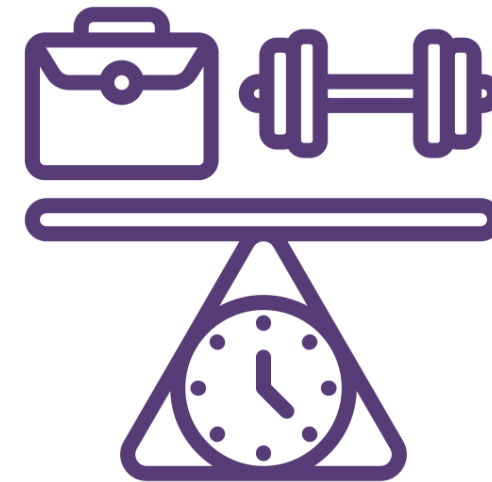
SALUD MENTAL



SALUD SOCIAL



SALUD AMBIENTAL



SALUD LABORAL

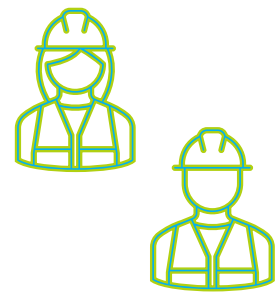


SALUD COLABORATIVA

La “Huella de Salud” para desarrollar la “S”

Huella de Salud

Concepto similar a la huella de carbono. **Mide el impacto que las empresas tienen en la salud y bienestar de las personas.** Se evalúa desde tres perspectivas:



1. Salud en el entorno laboral: Considera las prácticas y políticas internas que afectan la salud de los empleados.



2. Salud en la cadena de suministro: Analiza cómo las decisiones de abastecimiento afectan la salud de las comunidades y los trabajadores.

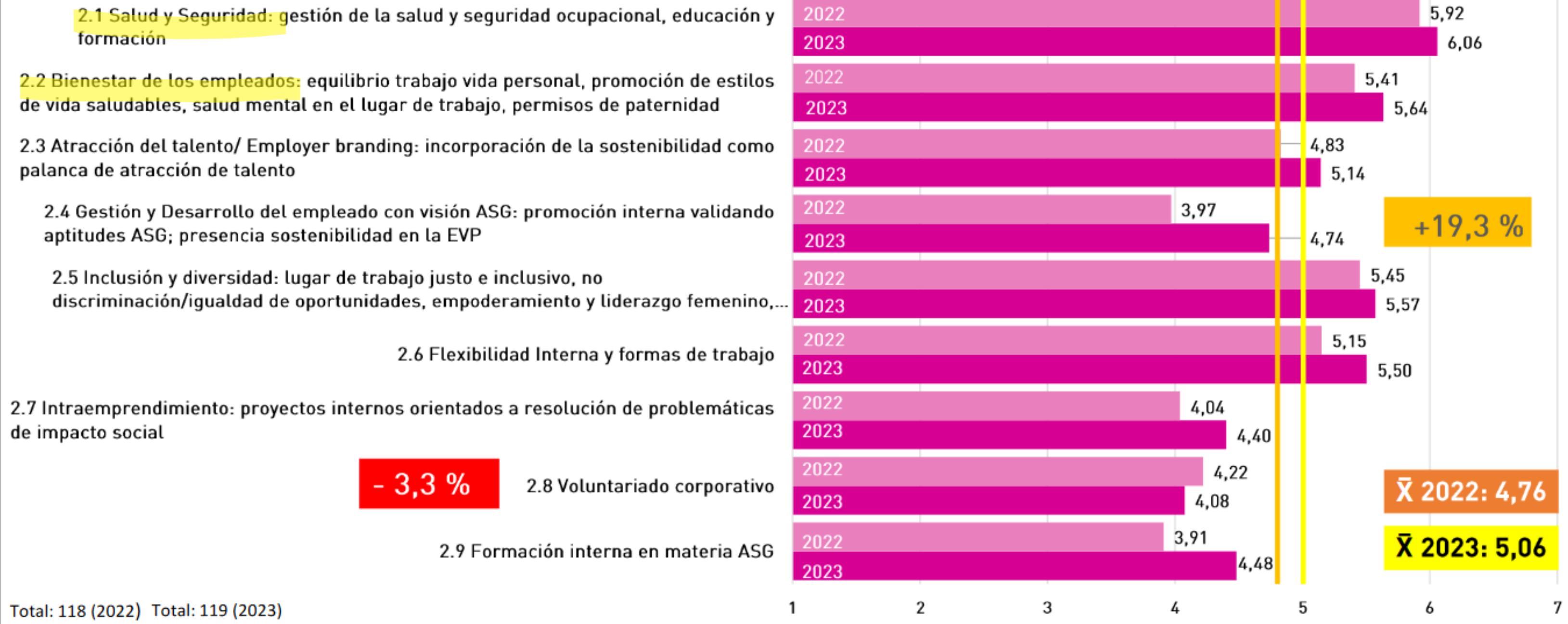


3. Salud en la sociedad: Evalúa el impacto general de la empresa en la salud pública y la sociedad.

II ESTUDIO "LOS ASPECTOS DE..."
 14 de ma

En 2023 el aspecto social de mayor relevancia sigue siendo el de "Salud y Seguridad" y el que más se incrementa respecto a 2022 es "gestión y desarrollo del empleado con visión ASG". El de menor relevancia, en cambio, es el "voluntariado corporativo" (único que no ha subido en 2023).

RELEVANCIA DE LOS ASPECTOS SOCIALES EN RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS





La “S” de la ESG

E (medio ambiente), **S** (social) y **G** (buen gobierno corporativo)

“**S**” = dimensión social de la sostenibilidad empresarial.

- Respeto de los derechos humanos en toda la cadena de producción
- Fomenta un mayor enfoque en la responsabilidad social de las empresas hacia sus empleados, cadenas de suministro y comunidades en las que operan.

Es un pilar estratégico para el **éxito de la empresa a medio y largo plazo.**

La “S” para PRLInnovación

PRINCIPIOS BÁSICOS DE UNA ESTRATEGIA SyB



Su objetivo es que las PERSONAS adquieran **hábitos de vida** para cuidar su Salud y su Bienestar por medio de programas y acciones de la organización.



Contempla de forma *integral*: **salud física, mental y entorno social**. Facilita el crecimiento y el desarrollo de las PERSONAS en todos los ámbitos de su vida.



Tiene en cuenta la **Diversidad** de las PERSONAS (de género, de raza, orientación sexual, discapacidad...) y el contexto de la propia organización.



Se adapta a los **recursos y necesidades** de la organización. Evoluciona y se adapta según los cambios del entorno laboral y social de la misma.



Las actividades son de carácter **voluntario y confidencial**. Se facilitan medios, y cada Persona es quien decide ser la protagonista de su Salud.



Está apoyada en **datos epidemiológicos**, los indicadores de salud y en la participación y la valoración de todas las Personas.



Tiene **visión transversal**. Incluye colaboraciones y sinergias entre diferentes equipos y departamentos de la organización, con comunicación continua.



Es periódica y cuenta con una estrategia muy bien definida, comunicaciones y con mediciones de su impacto para impulsar su **mejora continua**.



ESTRATEGIA DE SyB

La “S” para PRLInnovación



La “S” para PRLInnovación



Medir la “S”



CLAVES PARA PROMOVER LA SALUD Y BIENESTAR (SyB) EN LAS ORGANIZACIONES

GESTIONA CON INDICADORES

