



THE DRAGONS

DIVERSITY &
INCLUSION
2026

AWARDS OF HAPPINESS®

BY  **Vicente Ferrer**
Empowering rural communities



DRAGON DIVERSITY & INCLUSION

AWARDS OF HAPPINESS®

FILOSOFÍA

1

OBJETIVOS

Mejora la imagen de marca de la empresa
Conocimiento de los campos de mejora en materias de diversidad e inclusión de grupos en riesgo de exclusión social
Acto de humildad y vulnerabilidad
Invitación a crear una cultura organizativa actual
Incrementa adquisición y retención del talento

2

COLABORADORES

Los colaboradores evalúan a su empresa, en materias de POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN contestando de manera anónima el OHT.
Dos semanas para completar el proceso.

3

OHT (ORGANIZATIONAL HAPPINESS TEST)

El OHT es la encuesta propia que estudia PILARES específicos del comportamiento humano dentro de la organización.
2 Pilares : Cultura & Política
Número de preguntas: 25

4

ÍNDICE DE LA FELICIDAD

En función de las respuestas de los colaboradores y de nuestra metodología se obtiene el ÍNDICE DE LA FELICIDAD que cada año retrata la posición de la empresa.

5

INFORMES PSICODEMOGRÁFICOS

Los Informes Psicodemográficos de la Felicidad más detallados del mercado con datos rigurosos que permiten establecer **campos de actuación**
Indicadores psicodemográficos personalizables: género, generación, nivel jerárquico, estudios, departamentos, lugar, áreas, etc...

6

AWARDS OF HAPPINESS®

HeadQuarters en Miami, Florida. USA.
Modelo avalado en más de 25 países.
Más de 200.000 respuestas encuestadas.
Fundamentos científicos.

DRAGON DIVERSITY & INCLUSION

AWARDS OF HAPPINESS®

METODOLOGÍA

NECESIDAD

Las organizaciones trabajan a diario para abrazar los valores universales de la justicia, equidad y respeto por las personas, siendo así líderes en integridad e inclusión.

- Cambio de paradigmas
- Integridad en acción
- Animar a los Colaboradores a mejorar sus conocimientos en materia de Diversidad e Inclusión
- Incrementar compromiso e involucrar a todos

SOLUCIÓN

Awards of Happiness® Diversity & Inclusion ayuda a transformar las dinámicas para actuar como un solo equipo, valorando la colaboración y entendiendo las diferencias.

- Aprendizaje para abrazar la diversidad y permitir la inclusión
- Mejora el Employer Branding
- Incrementa la ayuda mutua y el espíritu de equipo
- Demostrar valentía, empatía y humildad

CULTURA - PILAR 1

- Conocer si se ayuda a las personas de Grupos Minoritarios y Vulnerables
- Los colaboradores pueden expresarse libremente
- Lenguaje respetuoso, inclusivo y que abraza la diversidad
- Promover la interacción y la mezcla de las personas
- Conciencia a favor de la diversidad e inclusión
- Orgullo por el tipo de personas que forman la organización

POLÍTICA - PILAR 2

- Defensa de un ambiente de trabajo inclusivo a favor de los Grupos Minoritarios y Vulnerables
- Valoración exclusivamente por resultados y rendimiento
- Retribución justa para las personas que pertenecen a estos grupos
- Políticas de inclusión y diversidad en los procesos de selección
- Comunicación eficiente de los avances sobre la implantación de las políticas de inclusión y diversidad

DETALLES DE LA METODOLOGÍA

- Probada y contrastada con empresas internacionales
- Confidencial y anónima las respuestas de los colaboradores
- Fácil y directa, ya que el proceso dura dos semanas
- Informes Psicodemográficos de la Felicidad más detallados del mercado