

SOSTENIBILIDAD y Desigualdad:

compromiso ante la brecha
económica y social





Con el apoyo de:



Con la colaboración de:



En un contexto de mayor regulación en materia de sostenibilidad, el impacto de la pandemia de la COVID-19 en el mundo corporativo, la consolidación de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y los ODS como referente empresarial han contribuido a que la lucha por las brechas económicas y sociales esté empezando a ser un asunto clave en la agenda de grandes y medianas empresas.

Este estudio profundiza en cuáles son las principales implicaciones para las empresas cuando se habla del fenómeno de la desigualdad, dónde se encuentran los principales retos y oportunidades en este campo y qué se espera de ellas como uno de los principales actores para el cierre de las brechas y desequilibrios en este campo.

Con el objetivo de acelerar la acción empresarial para luchar contra las brechas económicas y sociales, desde Multinacionales por marca España proponemos un decálogo de propuestas de acción pública basado en cuatro ejes: aumentar la ambición, impulsar la acción, favorecer las alianzas y dedicación de recursos. Todo ello desde una perspectiva transversal y en colaboración con los grupos de interés.

La publicación da visibilidad también a las acciones e iniciativas puestas en marcha por las empresas que forman parte de Multinacionales por marca España, muestra de que ya existe un compromiso consolidado en este ámbito. Sin duda, las compañías están llamadas a jugar un papel decisivo a la hora de proponer y construir soluciones efectivas.

Las empresas no pueden prosperar de manera sostenible en un mundo donde existe pobreza, brechas sociales y económicas, inestabilidad y estrés ambiental. Resulta de vital importancia garantizar el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Beatriz Blasco Marzal

Presidenta de Multinacionales por marca España



Este documento recoge la postura de la Asociación Multinacionales por marca España. No procede atribuir las medidas propuestas a ninguna empresa de forma concreta. Rogamos se refieran siempre a la organización Multinacionales por marca España en su conjunto.

ÍNDICE

- 6 LAS BRECHAS SOCIALES Y ECONÓMICAS EN LA AGENDA 2030
- 9 VÍNCULO ENTRE LAS BRECHAS ECONÓMICAS Y SOCIALES Y LA AGENDA EMPRESARIAL
- 13 LAS DIMENSIONES DE LA BRECHA ECONÓMICA Y SOCIAL EN ESPAÑA
- 26 DECÁLOGO DE PROPUESTAS DE MULTINACIONALES POR MARCA ESPAÑA
- 29 CHECKLIST "HACIA UN MARCO COMÚN DE ACCIÓN PARA REDUCIR LA BRECHA ECONÓMICA Y SOCIAL
- 32 CASOS DE ÉXITO



Documento interactivo, cada capítulo del índice está vinculado a su correspondiente página. Para volver al índice desde cualquier página podrá hacerlo pulsando sobre el icono azul sobre la numeración.

LAS BRECHAS SOCIALES Y ECONÓMICAS EN LA AGENDA 2030

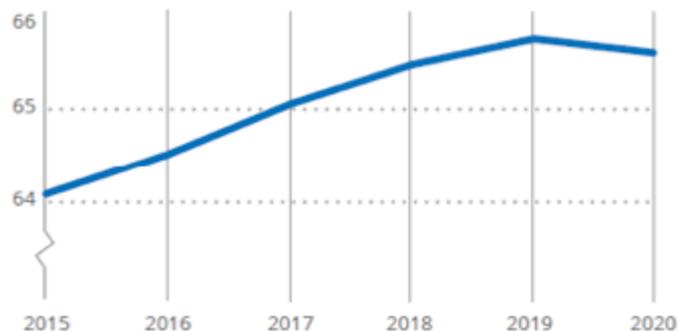
Las brechas económicas y sociales han aumentado en la mayor parte de las regiones del mundo desde la década de 1980. El Laboratorio Mundial de la Desigualdad¹ (World Inequality Lab), iniciativa apoyada por la Comisión Europea y Naciones Unidas, entre otros organismos internacionales destacados, revela datos impactantes como que el 10% de la población mundial más rica recibe actualmente el 52% de los ingresos globales, mientras que la mitad más pobre de la población recibe el 8,5%.

Adicionalmente, la crisis provocada por la pandemia del coronavirus ha servido de acelerador. En los últimos dos años se han acentuado, de manera importante, las desigualdades de ingresos y riqueza en todas las regiones del mundo.

Según establece el último informe sobre la Desigualdad Global 2022², este impacto no ha sido uniforme: algunos países han experimentado incrementos espectaculares de la desigualdad (incluidos Estados Unidos, Rusia e India) mientras que otros (países europeos y China) han experimentado aumentos relativamente menores. Estas diferencias confirman la importancia de contar con respuestas institucionales para frenar la desigualdad³ y pone de manifiesto que el mundo sigue siendo particularmente desigual en la actualidad, tal y como también manifiestan instituciones como el Fondo Monetario Internacional⁴, el Banco Mundial⁵, Crédit Suisse⁶ y el Foro Económico Mundial⁷.

La pandemia ha provocado también un fuerte impacto en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), contribuyendo a eliminar gran parte del progreso alcanzado en los últimos años. Este impacto se ha traducido en el primer retroceso global de los ODS desde su lanzamiento (ver figura 1), tal y como muestra el último informe del

Figura 1
Avance medio global en la consecución de los ODS en puntos porcentuales



Fuente: Sustainable Development Report 2021

1.- Informe sobre la Desigualdad en el Mundo. World Inequality Lab, 2022

2.- Informe sobre la Desigualdad en el Mundo. World Inequality Lab, 2022

3.- Informe sobre la desigualdad mundial. World Inequality Report, 2018

4.- Fondo Monetario Internacional. World Economic Outlook, 2021

5.- Sánchez-Páramo, C. et al. (7 de octubre de 2021). La pandemia de COVID-19 (coronavirus) deja como consecuencia un aumento de la pobreza y la desigualdad. Blogs del Banco Mundial

6.- The Global Wealth Report. Crédit Suisse, 2021

7.- The Global Risks Report. Foro Económico Mundial, 2022



Sustainable Development Solutions Network (SDSN)⁸. Este informe destaca como la pandemia ha acentuado la falta de progreso en el ODS 2 (hambre cero) e incluso, cómo los ODS 12 (producción y consumo responsable) y ODS 15 (vida de ecosistemas terrestres) han revertido sus avances (ver figura 2).

Esta tendencia va completamente en línea con el último informe publicado por Naciones Unidas sobre los ODS⁹, que señala que se han perdido años, o incluso décadas, de progreso a nivel global debido al incremento en los índices de pobreza extrema y las brechas económicas y sociales (dentro de los países y entre países), la pérdida del empleo y el crecimiento de la economía informal, entre otros aspectos.



Figura 2
Progreso en el mundo para cada ODS desde el 2015 en puntos porcentuales



Fuente: Sustainable Development Report 2021

8.-Sustainable Development Report. Sustainable Development Solutions Network (SDSN), 2021

9.- Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas, 2021

En el contexto europeo también se ha observado la misma tendencia como muestra el informe anual de la Comisión Europea¹⁰. Este informe señala un impacto negativo en el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico), que ha dado lugar a un revés a la mejora observada desde 2013. Esta tendencia se ha repetido en el ODS 4 (educación de calidad), ODS 5 (igualdad de género), ODS 10 (reducción de las desigualdades), así como en el ODS 17 (alianza para lograr los objetivos). Además, bajo el contexto europeo cabe destacar el grave impacto que podría tener la reciente guerra en Ucrania para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible¹¹.

En España, tal y como muestra el último informe de Forética sobre los OD¹², el impacto de la pandemia ha repercutido negativamente sobre los ODS 2 (Hambre cero), ODS 13 (Acción por el clima) y ODS 15 (Vida en la tierra). Además, en relación con las brechas económicas y sociales, nuestro país se encuentra por debajo de la media europea en el desempeño del ODS 10 (Reducción de desigualdades) o el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento), incluso antes de la pandemia, según datos de Eurostat¹³.

Las empresas no pueden prosperar de manera sostenible en un mundo donde existe pobreza, brechas sociales y económicas, inestabilidad y estrés ambiental, y por ello resulta de vital importancia garantizar el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

10.- Sustainable development in the European Union Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context. Eurostat, 2021

11.- Ukraine war risks further cuts to development finance. Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), 2022.

12.- España: Destino Agenda 2030. La acción empresarial como palanca para la recuperación. Forética, 2021

13.- Indicators - Sustainable development indicators - Eurostat (europa.eu)



VÍNCULO ENTRE LAS BRECHAS ECONÓMICAS Y SOCIALES Y LA AGENDA EMPRESARIAL

El ámbito empresarial es cada vez más consciente de su vínculo con la desigualdad y las brechas económicas y sociales. La crisis sanitaria, económica y social provocada por la pandemia^{14,15} también ha revertido muchos de los avances que se estaban logrando en las empresas, especialmente en el ámbito de la diversidad, la igualdad y la inclusión (DEI, por sus siglas en inglés) y en la gestión de los derechos humanos, y ha puesto sobre la mesa la existencia de numerosas vulnerabilidades económicas y

sociales dentro del ámbito empresarial, que exigen de una respuesta urgente y una verdadera transformación social.

El impacto de la COVID-19 en el ámbito empresarial, la consolidación de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y los ODS como un referente empresarial, y la gran proliferación regulatoria a nivel europeo y a nivel nacional en materia de sostenibilidad, han contribuido de manera decisiva a que la lucha contra las brechas económicas y sociales esté empezando a ser un asunto destacado dentro de la agenda empresarial de grandes y medianas empresas.

Pese a ello, las empresas se están encontrando con algunas barreras a la hora de poder gestionar la desigualdad y contribuir a paliar las diferentes brechas económicas y sociales, lo que requiere de un nivel de respuesta mayor por parte de las organizaciones.

En primer lugar, el nivel de concienciación no es, todavía homogéneo. Existe un grupo importante de grandes empresas globales y multinacionales que ya han integrado este fenómeno dentro de sus modelos de sostenibilidad, pero hay un gran número de otras empresas con menor sensibilidad (de menor tamaño, menor exposición a grupos de interés, entre otros). Es en este ámbito de empresas donde la regulación creciente de la sostenibilidad, especialmente aquellas vinculadas a diversidad, igualdad e inclusión o la gestión de los derechos humanos en la empresa, cobra más importancia, por servir de catalizador para sus compromisos en este ámbito.

En segundo lugar, y relacionado con la anterior barrera, es necesario asignar más recursos para el desarrollo de acciones que contribuyan a la mejora de la igualdad de las organizaciones a todos los niveles. Es prioritario poder conocer el estado de situación y el nivel de impacto de la empresa en cada una de las brechas económicas y sociales a nivel interno y promover un mayor desarrollo de proyectos y medidas encaminadas a establecer mejoras.

En tercer lugar, se hace necesario que las organizaciones tomen conciencia del papel clave que juegan en las sociedades¹⁶ como motores para la consecución de un crecimiento económico más inclu-

14.- *Women in the Workplace*. McKinsey & Company, 2020

15.- *Global Call to Action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient*. International Labour Organization, 2021

16.- *Estudio sobre la contribución de la empresa a la agenda de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)*. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, 2017



sivo y sin brechas económicas y sociales. Las empresas líderes en este ámbito ya han comprendido que tienen un importante papel como agente transformador al que deben dar respuesta¹⁷.

Por último, algunos retos más específicos que en este camino se encuentran las empresas son:

Ausencia de modelos de medición estandarizados que permitan medir y valorar de manera efectiva la desigualdad en todas sus dimensiones. Esto se une a la posible falta de conocimientos a nivel interno en el uso de herramientas para medir las brechas económicas y sociales.

Falta de equipos multidisciplinares encargados de identificar, gestionar y dar seguimiento al estado de las brechas económicas y sociales de forma transversal en las organizaciones.

Atender y cumplir con todos los requerimientos regulatorios que están surgiendo en el ámbito de la sostenibilidad, especialmente sobre los asuntos sociales (Ley de Reporte de Información no Financiera y Diversidad, Real decreto de igualdad retributiva¹⁸ o el Real Decreto por el que se regulan los planes de igualdad y su registro¹⁹, entre otros).

Por otro lado, a aquellas organizaciones que atienden al fenómeno de la desigualdad y contribuyen a paliar las brechas económicas y sociales, se les presentan grandes oportunidades empresariales y ventajas competitivas, tanto a nivel interno como externo. Es lo que se denomina el fenómeno del círculo virtuoso, capaz de transformar la lucha contra la desigualdad en ventajas competitivas para las organizaciones.

En primer lugar, las empresas que ponen en su agenda la lucha contra las brechas económicas y sociales son aquellas que desarrollan compromisos, políticas y acciones enfocadas en gestionar sus impactos en derechos humanos, que incluyen objetivos específicos en diversidad, igualdad e inclusión, o que desarrollan estrategias de inversión de impacto en la comunidad (voluntariado, patrocinios, entre otros).

Esta realidad tiene implicaciones directas sobre el desempeño empresarial, ya que organizaciones más diversas tienden a tener mayores tasas de productividad, son más innovadoras y toman decisiones más fácilmente²⁰.

Estudios, como el realizado por la Organización Internacional del Trabajo²¹ (OIT) revelan que tres de cada cuatro empresas que han promovido una mayor igualdad de género en los equipos directivos, han registrado un aumento de sus beneficios del 5 al 20 por ciento. Y este impacto positivo no se da solo en los beneficios, sino también mejoras en materia de creatividad, innovación y apertura y también mejoras en la reputación de las empresas.

17.- *Social Transformation Baseline Assessment 2022. Are companies contributing to systems transformations that leave no one behind?* WorldBenchmarking Alliance, 2022

18.- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

19.- *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

20.- *Diversity, Equity and Inclusion 4.0. A toolkit for leaders to accelerate social progress in the future of work.* World Economic Forum, 2020

21.- *Las empresas españolas impulsan el número de mujeres directivas hasta el 30%.* Grant Thornton, 2019



Otra dimensión relevante de generación de competitividad es el vínculo con la retención y la atracción del talento. Especialmente interesante en un momento como el actual, caracterizado por unas elevadas tasas de rotación voluntaria de trabajo, especialmente en puestos de trabajo de gran valor añadido. Este fenómeno se ha denominado la Gran Renuncia²² (The Great Resignation), y ha puesto de manifiesto como las organizaciones con mayor visibilidad y posicionamiento en temas intrínsecos a la sostenibilidad, son más relevantes que nunca a la hora de atraer talento²³.

En segundo lugar, contribuir a paliar las brechas económicas y sociales favorece una mejor gestión del riesgo extra financiero (también llamado riesgo no financiero o riesgo ESG, por sus siglas ambiental, social y gobierno, en inglés), lo que conlleva a una mejor valoración de la empresa por todos los grupos de interés, y especialmente, a una mayor atención por parte de los inversores. Como indica Forética en su estudio Hacia la nueva Gobernanza ESG²⁴, en este escenario que se vive de máxima incertidumbre, los mercados de capitales han favorecido la inversión con criterios ESG. De acuerdo con un análisis de Blackrock, durante el primer trimestre de 2020, 9 de cada diez índices de sostenibilidad – en una muestra de 74 índices construidos por MSCI ESG Research y Morningstar– han batido a sus homólogos tradicionales. Los fondos de inversión en bolsa mundial situados en el 10% superior de desempeño ESG ofrecieron rentabilidades superiores a más del 71% de sus homólogos ajustados por riesgo.

En consecuencia, gestionar y minimizar los riesgos de carácter social también va a permitir a las empresas mejorar sus ejercicios de transparencia y reporting, proporcionándoles a su vez ventajas de posicionamiento y reputación frente a competidores. Además, en un futuro esto se va a ver incrementado por las regulaciones derivadas de la reciente Taxonomía social europea²⁵.

En tercer lugar, un alineamiento de las empresas con las cuestiones sociales también tiene repercusiones económicas directas para éstas, como es el mejor acceso a financiación. Los fondos Next Generation²⁶, el paquete de recuperación y reconstrucción lanzado por la Unión Europea para dar respuesta a la crisis de la COVID-19, supone una gran oportunidad económica para aquellas empre-

22.- En 2021 en EE.UU. los empleados están dejando en masa sus trabajos.

23.-The Great Realization: Aceleración de tendencias, urgencia renovada. Manpower Group, 2022.

24.- Hacia la nueva Gobernanza ESG. Forética, 2020

25.- Comisión Europea. Final Report on Social Taxonomy, 2022

26.- NextGenerationEU (europa.eu)

sas más igualitarias. En España este paquete retributivo está canalizado a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia²⁷ y, a través de estos fondos, las organizaciones españolas, con independencia de su tamaño, tienen la oportunidad de acceder a financiación y llevar a cabo proyectos que contribuyan a una recuperación sostenible y a una mayor competitividad.

Por último, otras oportunidades que generan aquellas empresas que contribuyen a minimizar las brechas económicas y sociales, relacionadas con su rol de transformadores sociales son:

Acelerar y consolidar sistemas económicos más igualitarios, fortaleciendo la igualdad de oportunidades, especialmente entre los colectivos más vulnerables.

Mejorar las oportunidades para el progreso de individuos y sociedades, y un impacto directo con la mejora de la movilidad social²⁸. Las empresas pueden contribuir a facilitar el acceso de los jóvenes o personas con dificultades de empleabilidad, a la vida laboral y, vía salarios, permitir el desarrollo personal y familiar en unas condiciones beneficiosas para el individuo. Este compromiso también se extendería a la cadena de valor, incluyendo proveedores y otros grupos de interés.

En definitiva, los esfuerzos de las empresas en materias de igualdad e inclusión pueden mejorar la capacidad de las economías para fomentar la movilidad social y garantizar que todos los niños, jóvenes y adultos tengan motivos para creer en la perspectiva de un futuro mejor.



27.- Gobierno de España. *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, 2021

28.- *The Global Social Mobility Report 2020. Equality, Opportunity and a New Economic Imperative*. World Economic Forum, 2020

LAS DIMENSIONES DE LA BRECHA ECONÓMICA Y SOCIAL EN ESPAÑA

El ya mencionado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España pone de manifiesto que nuestro país ha venido presentando desde la crisis financiera iniciada en 2008 importantes desequilibrios económicos y financieros y una creciente desigualdad económica y social, que han puesto fin a décadas de progreso constante. Las particularidades de nuestro patrón de crecimiento, la situación del mercado laboral, la insuficiente capacidad recaudatoria y redistributiva de nuestro estado de bienestar y las dinámicas del mercado inmobiliario español han

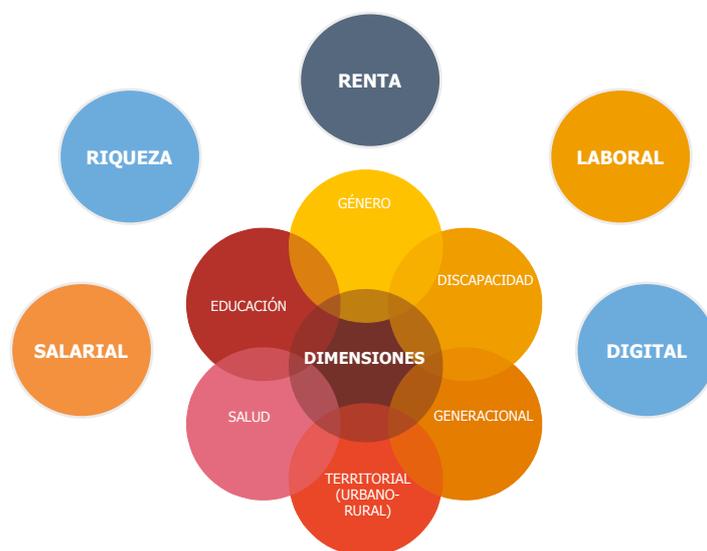
propiciado que algunos tipos de brechas económicas y sociales, lejos de corregirse, hayan ido agrandándose a lo largo de la última década.

Ante estos desajustes de mercado, la economía española y el tejido empresarial en España tienen que hacer frente a importantes retos para contribuir a luchar contra las brechas económicas y sociales, entre los que destacan el cambio climático y la transición energética, la transformación digital de las empresas y de las Administraciones Públicas, el envejecimiento poblacional y la atención a la discapacidad, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la vertebración territorial superando la brecha urbano-rural, entre otros.

A continuación, se analizan los fenómenos relacionados con las brechas económicas y sociales en España y su implicación para las empresas.

BRECHAS ECONÓMICO Y SOCIALES

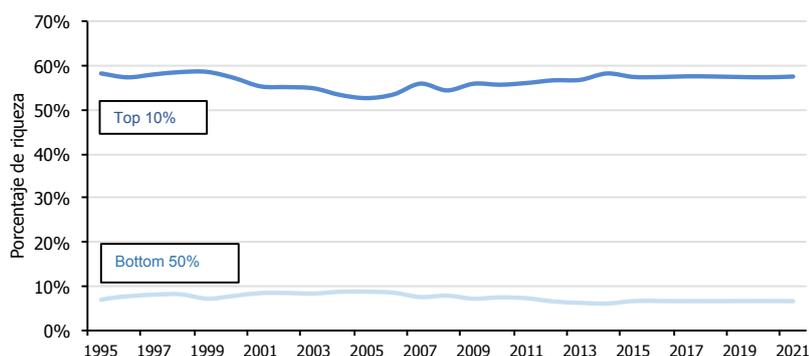
Figura 3
Brechas económicas y sociales y sus dimensiones



BRECHA DE LOS NIVELES DE RIQUEZA

De acuerdo con el análisis realizado por el Laboratorio Mundial de la Desigualdad²⁹ en nuestro país, el 10% de la población más rica en España posee el 57% de la riqueza total, mientras que la mitad más pobre de la población apenas posee el 7% de la riqueza³⁰. Concretamente en los últimos 30 años, y a pesar de la inestabilidad financiera en España, la concentración de riqueza en el 10% de la población más rica en España se ha mantenido especialmente estable.

Figura 4
Evolución de la distribución de la riqueza en España (1995-2021)

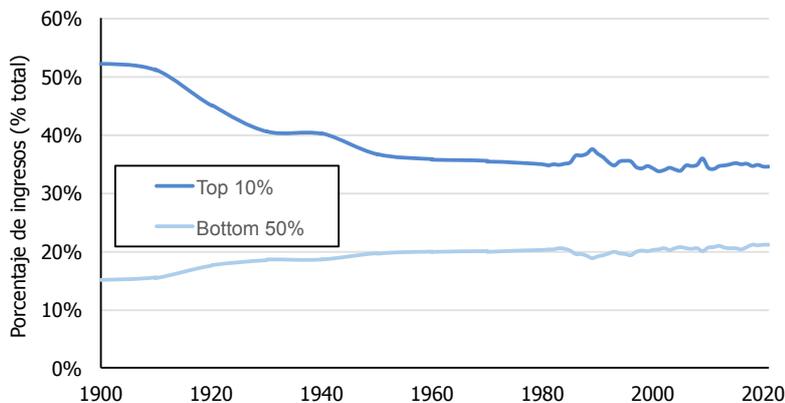


Fuente: wir2022.wid.world/methodology

BRECHA DE LA RENTA

El mismo análisis revela que el ingreso medio de un adulto en 2021 en España es de 26.560 euros. Las personas que forman parte del 10% más rico de la población en España ganan de media ocho veces más que las que forman parte del 50% más pobre (91.560 euros frente a 11.220 euros). Esto se traduce en una brecha que, a pesar de ser pronunciada, es de las menos acentuadas en el mundo y es muy similar a la que sufren otros países europeos.

Figura 5
Evolución de la distribución de la renta en España (1900-2020)



Fuente: wir2022.wid.world/methodology

29.- Informe sobre la Desigualdad en el Mundo. World Inequality Lab, 2022

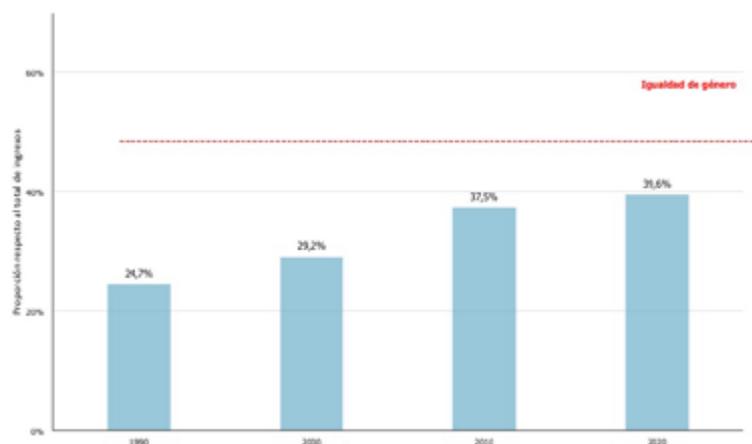
30.- Según World Inequality Lab se define riqueza (de los hogares) como la suma de todos los activos financieros (acciones, bonos, entre otros) y activos no financieros (vivienda, entre otros), una vez restadas las deudas. Para ampliar información: Distributional National Accounts Guidelines - Methods and Concepts Used in the World Inequality Database (June 28, 2021)

El 34,5%³¹ de los ingresos laborales nacionales son captados por el 10% de la población más rica en España, mientras que la mitad más pobre de la población capta el 21%. En esta misma línea, los niveles de desigualdad de ingresos son similares a los de Francia y menores que los de Alemania.

Dimensión de género

Con respecto a la desigualdad de género en los ingresos laborales globales y por países, el estudio destaca que la participación de las mujeres en los ingresos laborales en España en la actualidad es del 40%. Este nivel es comparable con los niveles de países de su entorno (en los países de Europa Occidental es del 38%).

Figura 6
Participación de las mujeres en los ingresos laborales en España



Fuente: wir2022.wid.world/methodology

Esta participación ha aumentado significativamente desde principios del presente siglo, lo cual son datos que avalan una tendencia positiva al respecto. De hecho, entre 1990 y 2019, creció 15 puntos porcentuales, que es más que la tendencia general identificada en el resto de los países de Europa Occidental (seis puntos porcentuales durante el mismo período).

BRECHA LABORAL

Dimensión de género

Aunque la brecha laboral de género sigue existiendo, la participación y el rol de la mujer en el mercado laboral en España se ha ido afianzando en las últimas décadas. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) realizada anualmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE), la participación femenina en el mercado laboral ha sido de casi un 46% en 2021.

La mujer ha venido realizando grandes esfuerzos encaminados a reducir la brecha laboral de género y hacerse visible en ámbitos en los que hasta ahora su presencia era minoritaria o estaba reservada casi exclusivamente al hombre. Muestra de ello es que en la última década la presencia femenina se ha visto incrementada en la composición de los Gobiernos españoles o en los consejos de administración de empresas del Ibex 35, donde las mujeres ocupan el 35%³² de los asientos de los consejos de administración y el 8% de la presidencia de estas organizaciones.

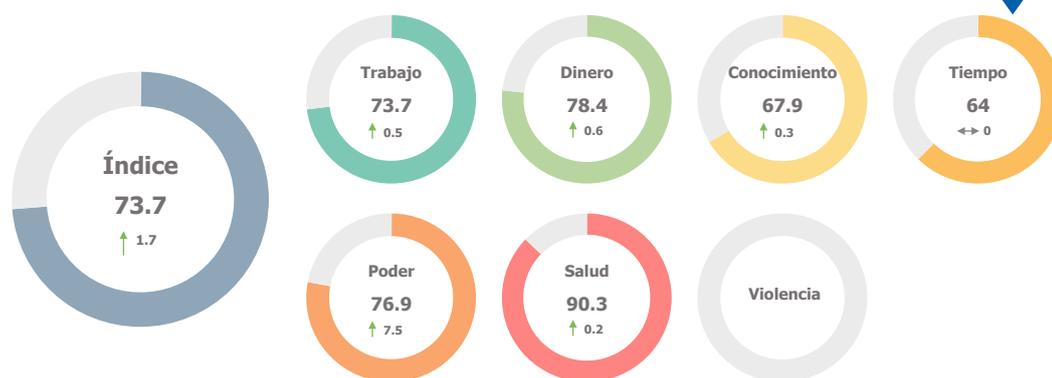
31.- Informe sobre la Desigualdad en el Mundo. World Inequality Lab, 2022

32.- Women in the boardroom: A global perspective. Deloitte, 2022

Esta tendencia positiva se ve reflejada también en el índice de igualdad de género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, donde la puntuación para España (73,7 puntos sobre 100) es superior a la del conjunto de los países de la Unión Europea (68 puntos sobre 100).

Figura 7

Índice Europeo de Igualdad de Género. Datos para España para 2021



A pesar de esta tendencia positiva, las mujeres siguen encontrando numerosas dificultades para mejorar su situación laboral: mayor temporalidad y vulnerabilidad en el empleo, más interrupciones en la carrera profesional, mayores barreras para acceder a financiación para sus propios proyectos laborales, infrarrepresentación en los puestos directivos y menor participación en los estudios de ciencias, tecnología, ingenierías y matemáticas (STEM), claves para el acceso a los puestos de trabajo del futuro y donde hay salarios más altos.

Dimensión generacional

El desempleo en España afecta notablemente al talento senior. Los profesionales mayores de 45 años ya suponen el 47,3%³³ de la población activa y el 37,6%³⁴ de los desempleados, unas cifras que se han incrementado en 12,2 y 11,2 puntos porcentuales en los últimos 10 años, respectivamente. Además, el 40%³⁵ de los profesionales de Recursos Humanos admiten tener dudas a la hora de incorporar a trabajadores con una edad superior a los 55 años en determinados puestos.

Se trata de un reto de doble filo; a nivel personal, porque aquel profesional que pierde su trabajo en esta franja de edad tiene un elevado riesgo de no volver a encontrar uno y a nivel social, porque el mercado laboral español de 2030 tendrá 8,7 millones de personas en edad de trabajar mayores de 55 años³⁶.

El colectivo senior tiene mayores dificultades de empleabilidad. Deben hacer frente a elementos como prejuicios, estereotipos o un posible desajuste de sus competencias. La realidad es que deben hacer frente a un mayor riesgo de sufrir desempleo de larga duración.

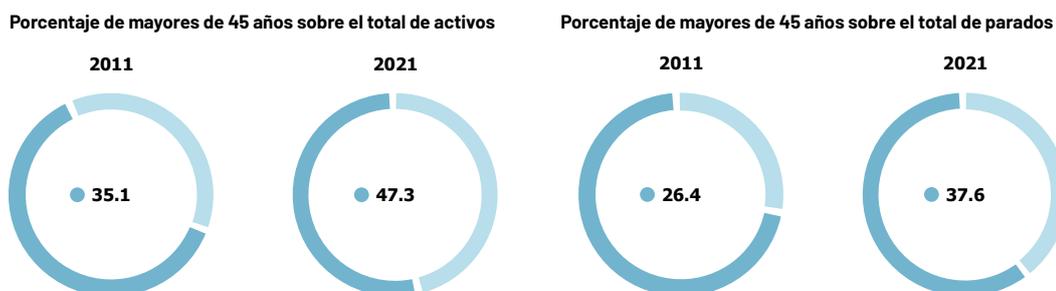
33/34.- Informe #TuEdadEsUnTesoro. Fundación Adecco, 2021

35.- Informe #TuEdadEsUnTesoro. Fundación Adecco, 2020

36.- Estudio "Índice ManpowerGroup Sénior (45-55 y 55-66 años) 2021-2030". Manpower Group, 2021

Figura 8

Porcentaje de mayores de 45 años sobre el total de activos y parados



Fuente: Tu edad es un tesoro. Mayores de 45 años en el mundo laboral

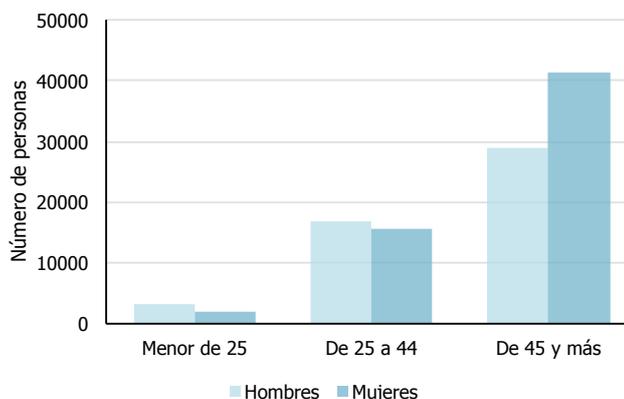
Adicionalmente a la condición senior se pueden sumar otros factores de riesgo en vulnerabilidad del empleo que además han sido acelerados por la pandemia, como puede ser la formación técnica, la brecha digital o género. En este sentido, por ejemplo, el desempleo en las mujeres sénior entre 2020 y 2021 se ha incrementado un 12%³⁷, mientras que ha descendido para el resto de los segmentos de población.

Dimensión de la discapacidad

Las personas con discapacidad tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral y, al igual que los empleados senior, han sufrido de forma más acusada el impacto de la pandemia en España. La concentración de profesionales con algún tipo de discapacidad se concentra en los sectores más castigados por la crisis, tales como la hostelería o el turismo, y por ello estos profesionales se han visto especialmente expuestos al desempleo y a la exclusión social en los dos últimos años en España.

Figura 9

Personas con discapacidad paradas de larga duración por sexo y tramos de edad



Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal 2021



Datos de Odismet³⁸ y la Fundación ONCE revelan que, en abril del año 2020, se registró el número más bajo de contratos a personas con discapacidad desde hacía 14 años, con una caída del 74% respecto al mismo mes del año 2019. Además, datos del último informe AROPE³⁹ (At Risk Of Poverty and/or Exclusion) ponen de manifiesto que las personas con discapacidad soportan un riesgo de pobreza y/o exclusión social mucho más elevado que aquellas que no la tienen y concretamente en 2020, una de cada tres personas con discapacidad se encontraba en riesgo de exclusión y/o pobreza, frente al 23% de las personas sin discapacidad.

En el caso de las mujeres con discapacidad, estas representan más de la mitad de los parados con discapacidad⁴⁰ (52%) y, además, el desempleo de larga duración también se ceba en mayor medida con ellas, especialmente a partir de los 45 años. Concretamente, según datos del SEPE⁴¹ el 59% de los desempleados de larga duración con discapacidad en 2020 fueron mujeres de 45 años o más.

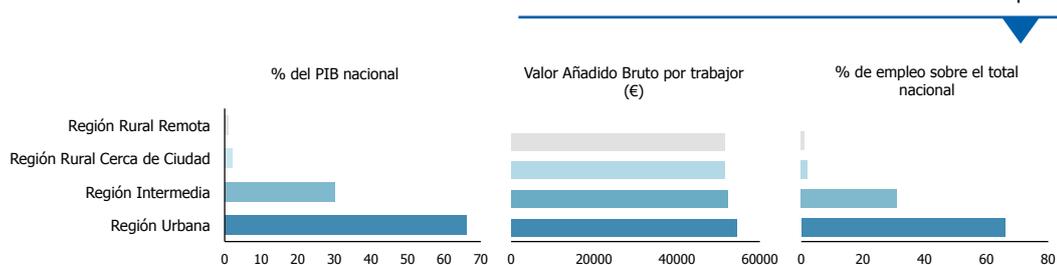
Dimensión territorial (desequilibrio urbano rural)

Otro de los pilares que contribuyen a estas brechas sociales y económicas es la vinculación entre reto demográfico y despoblación, especialmente en el caso español en el ámbito rural.

España tiene una población de 47 millones de habitantes, pero un reparto muy desigual por zonas geográficas. Durante las últimas décadas, se han producido grandes movimientos migratorios desde las zonas rurales hacia las grandes ciudades, y, desde la crisis económica del 2008, estos movimientos se han intensificado todavía más, especialmente en jóvenes y mujeres, en busca de más y mejores oportunidades laborales.

De acuerdo con un nuevo estudio de ESADE⁴², la brecha laboral en el ámbito urbano-rural es también profunda. Mientras que las regiones urbanas concentran más del 65% del empleo y son capaces de generar más del 66% de todo el PIB, las rurales congregan menos del 2% del empleo generando cifras similares en PIB. También existen diferencias en la productividad (medido en Valor Agregado Bruto por trabajador), así como en la tasa de supervivencia empresarial, donde las regiones urbanas también consiguen mejores resultados.

Figura 10
Características económicas por región territorial en España



Fuente: Despoblación y políticas de lugar. ESADE - Center for Economic Policy

38.- Estudio efectos y consecuencias de la crisis de la covid-19 entre las personas con discapacidad. Odismet, 2021

39.- Informe AROPE "El estado de la pobreza en España 2021". Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social, 2021

40.- Informe Empleo Para Todas. Fundación Adecco, 2022

41.- Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad. SEPE, 2021

42.- Despoblación y políticas de lugar: un análisis de la brecha demográfica, económica y de actitudes. ESADE, 2022



BRECHA SALARIAL

Dimensión de género

La brecha salarial de género⁴³ en España ha tendido a reducirse paulatinamente, pasando de ser del 14% en 2017 a ser del 9,4%⁴⁴ en 2020.

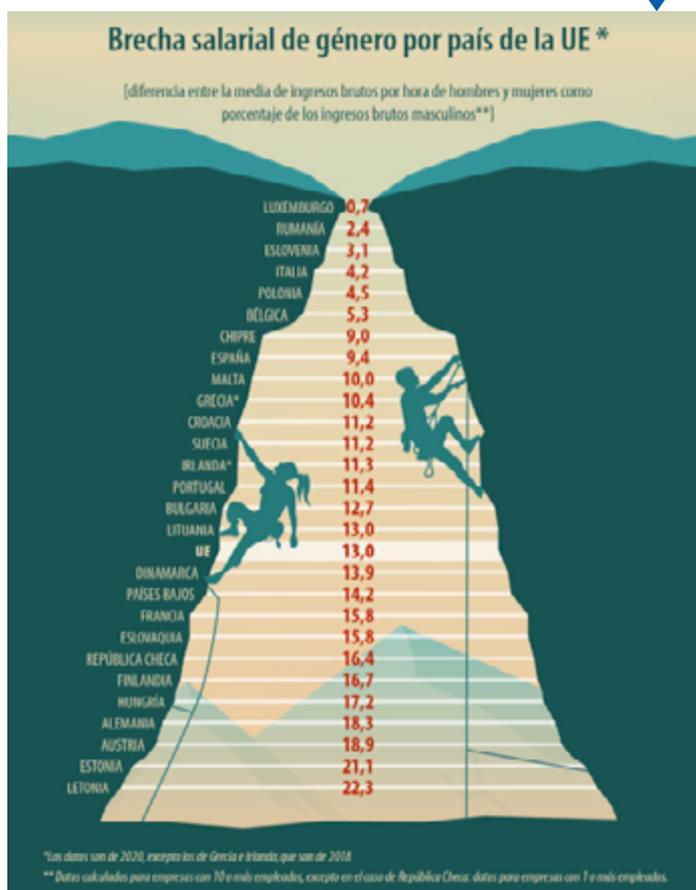
Este fenómeno tiene su fundamento en fenómenos como la segregación horizontal⁴⁵ (las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores y ocupaciones de baja remuneración y cualificación), o la vertical (existe mayor concentración de hombres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones). También contribuye a esta brecha el fenómeno conocido como techo de cristal (las mujeres tienen menos acceso a posiciones senior), o una mayor necesidad de flexibilidad laboral, de tal manera que tienen más dificultades de acceder a complementos o retribuciones variables como pluses de asistencia, movilidad geográfica/desplazamientos, etc.

Dimensión de la discapacidad

Según datos del INE, el salario medio anual bruto en España de los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad en 2019 fue de 20.574,1 euros. Esta cifra fue un 16,1% menor que la de las personas sin discapacidad (24.512,2 euros). En términos absolutos, la brecha salarial es de casi 4.000 euros anuales inferior a la población sin discapacidad.

Al observar las cifras entre varones y mujeres con discapacidad, los datos indican que el salario de las mujeres con discapacidad fue de 18.863,7 euros de media por trabajadora y año,

Figura 11
Brecha salarial de género por país



Fuente: Comisión Europea. Eurostat

43.- Brecha salarial de género: diferencia entre la media de ingresos brutos por hora de hombres y mujeres como porcentaje de los ingresos brutos masculinos

44.- Fuente: Eurostat (sdg_05_20)

45.- El rol empresarial en la brecha de género. Forética, 2019

mientras que para los hombres fue de 21.866,6 euros. Esto supone que la brecha salarial de género de las personas con discapacidad es del 13,7%. En términos absolutos, la brecha salarial de género en personas con discapacidad es de 3.000 euros anuales menos, y si comparamos el salario medio de las mujeres con discapacidad respecto al de las personas sin discapacidad, la brecha salarial se eleva hasta los 5.532 euros anuales.

Esta brecha aumenta si las condiciones laborales son más precarias. Así, la brecha salarial entre hombres y mujeres con discapacidad con jornada laboral a tiempo parcial se sitúa en el 14,3%.

Figura 12

Ganancia anual para los trabajadores asalariados por sexo y tipo de jornada (2018-2019)

	2018			2019		
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Tiempo completo	22.801,3 €	24.178,0 €	23.678,7 €	23.843,1 €	24.833,0 €	24.452,4 €
Tiempo parcial	9.277,3 €	10.922,1 €	10.036,0 €	9.970,2 €	11.630,4 €	10.722,4 €
Total	17.949,2 €	21.338,8 €	19.946,2 €	18.867,7 €	21.866,6 €	20.574,1 €

Fuente: INE, *El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD) 2021*

Dimensión territorial (desequilibrio urbano rural)

Unido a la brecha laboral existente en el ámbito urbano-rural es también notoria las diferencias salariales⁴⁶ entre el ámbito rural y el urbano. Ante esta realidad, las generaciones más jóvenes más formadas abandonan el ámbito rural para aprovechar las externalidades positivas de las ciudades.

Así, empieza el proceso de despoblación de la periferia con el que se reducen las capacidades de demanda y producción de esta área en pro de un centro económico capaz de expandir sus ganancias de productividad y de mercado.

BRECHA DIGITAL

La brecha digital hace referencia a la dificultad que existe en el acceso, uso o impacto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), o a la ausencia de conectividad digital.

Esta brecha actúa cada vez más como vector para la exclusión social, afectando especialmente a aquellos colectivos más vulnerables.

Durante la crisis de la COVID-19, la necesidad de continuar de manera remota con la actividad laboral y económica, con las labores de enseñanza o el acceso online a los servicios médicos o sociales, entre otros, han evidenciado esta nueva brecha social.

46.- *Despoblación y políticas de lugar: un análisis de la brecha demográfica, económica y de actitudes. ESADE, 2022*



Ya sea por falta de infraestructuras (como sucede en una gran parte de nuestro territorio), falta de competencias digitales básicas o por motivos económicos (no todas las familias disponen de ordenadores y/o de acceso a internet), la brecha digital es un hecho hoy en día.

Este fenómeno afecta a una gran parte de la población en España y tiene distintos componentes:

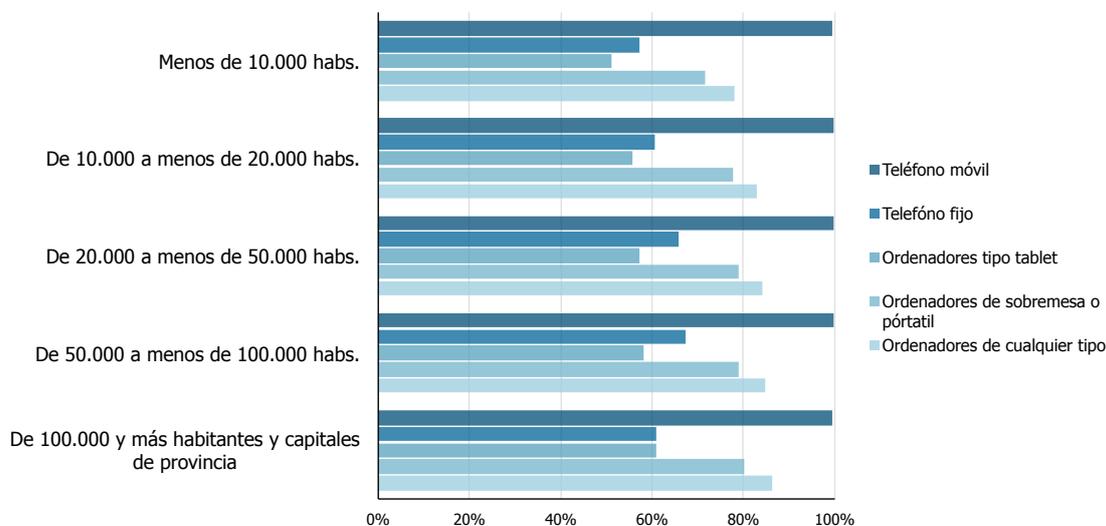
Acceso a internet: Hay más de 5,5 millones de personas⁴⁷ sin acceso a Internet.

Acceso a equipamiento de TIC: Según los datos del Instituto Nacional de Estadística⁴⁸, el 16,3% de los hogares con al menos un miembro de 16 a 74 años todavía no dispone de algún tipo de ordenador (de sobremesa, portátil, tablet, etc.) y revela que cuanto menor es la población del municipio de residencia y menores son los ingresos, menos equipamiento de TIC tienen los hogares (ordenadores, tablet, teléfono fijo o móvil).

Competencias digitales: en España, en 2019, el 36% de la fuerza laboral ya carecía de dichas competencias, siendo peor la situación entre la población desempleada (55%) que la de la empleada (32%)⁴⁹. Además, los empleados con competencias digitales limitadas o nulas tienen más riesgo de perder su empleo, acentuándose aún más la brecha digital.



Figura 13
Productos TIC en los hogares por tamaño de municipio



Fuente: Encuesta del INE sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares 2021

47.- Informe 'Cómo la España Vacía llena su tiempo en internet'. Arona, 2021

48.- Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. INE, 2021

49.- Agenda España Digital 2025

Los dos primeros componentes son de carácter estructural, ya que difícilmente se pueden desarrollar actuaciones dirigidas a mejorar las competencias digitales (el tercer componente) si previamente no se tiene acceso a los recursos tecnológicos necesarios (internet y equipamiento de TIC). Esta realidad ha evidenciado aún más la brecha digital en el ámbito territorial, en el ámbito de la salud y en el ámbito educativo.

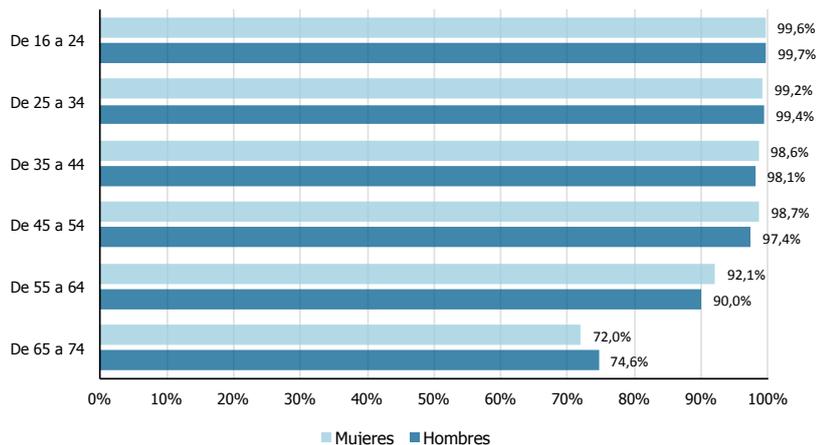
La brecha digital es una brecha absolutamente estratégica para las organizaciones y, por tanto, debería ser contemplada dentro de la gestión de riesgos corporativos, ya que, según distintos informes, el 90% de los empleos ya requieren disponer de las competencias digitales básicas⁵⁰.

Dimensión de género y generacional

En el año 2021 en España, el 93,9% de la población de 16 a 74 años ha utilizado Internet en los últimos tres meses, 0,7 puntos más que en 2020⁵¹. Esto supone un total de 33,1 millones de usuarios. Los usuarios de Internet se han elevado en los últimos años y el valor de la brecha digital de género⁵² ha pasado de 3,9 puntos en el año 2016 a 0 puntos en el año 2021, lo cual es un aspecto muy positivo.

El uso de Internet es una práctica mayoritaria en los jóvenes de 16 a 24 años, con un 99,7% en los hombres y un 99,6% en las mujeres, si bien al aumentar la edad descende el uso de Internet en hombres y mujeres, siendo el porcentaje más bajo el que corresponde al grupo de edad de 65 a 74 años (un 74,6% para los hombres y un 72,0% para las mujeres).

Figura 14
Uso de internet por grupos de edad



Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. INE, 2021

En España se espera que el 80% de la población⁵³ posea unas competencias digitales básicas en el año 2025, de las cuales al menos la mitad deberán ser mujeres. Esta mejora permitiría

50.- Comunicación "Shaping Europe's digital future". Comisión Europea, 2020.

51.- Fuentes: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. INE, 2021 y estadísticas de sociedad de la información. Eurostat, 2021

52.- La brecha digital de género es la diferencia, en puntos porcentuales, entre el porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres que han utilizado Internet. INE, 2021

53.- Agenda España Digital 2025



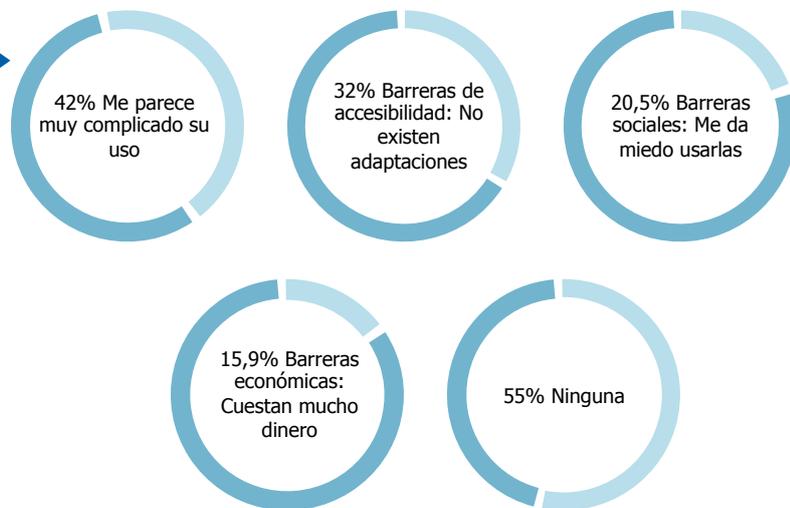
reducir la brecha digital que a su vez se trasladan a las brechas salariales y que afectan especialmente a los trabajos más cualificados, donde la brecha salarial de género está altamente explicada por las diferencias en habilidades llamadas STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Dimensión de la discapacidad

Según datos recientes de Fundación Adecco⁵⁴, un 13% de las personas con discapacidad no tiene acceso a internet en su domicilio. De aquellos que sí tienen acceso a internet, un 38% admite no desenvolverse con soltura en el entorno online.

Concretamente, el 45% de personas con discapacidad manifiestan encontrar barreras en el uso y manejo de las nuevas tecnologías.

Figura 15
Barreras de acceso a las nuevas tecnologías para las personas con discapacidad



Fuente: Estudio "Tecnología y discapacidad". Fundación Adecco, 2020

La ausencia de conexión a internet junto a las dificultades para navegar por la red acentúa la brecha digital y laboral entre las personas con discapacidad.

Dimensión territorial (desequilibrio urbano rural)

La brecha digital priva de las mismas oportunidades de vida y negocio a muchas personas que residen en pequeñas poblaciones del mundo rural español. Ya se ha revelado en el presente estudio que cuanto menor es la población del municipio de residencia y menores son los ingresos, menos acceso a internet y menos equipamiento de TIC tienen los hogares (ordenadores, teléfono fijo o móvil). Pero, además, la brecha digital en el entorno rural también está condicionada por el menor acceso a internet.

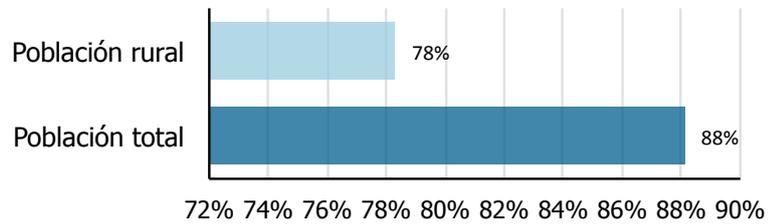
Según los datos de un reciente estudio⁵⁵ de Eurona, en 2020 casi la cuarta parte (un 21,7%) de los habitantes de los municipios de menos de 5.000 habitantes en España todavía no tenían acceso a Internet. Estas cifras contrastan con las de la población total en España, donde el 88%, más de 36 millones de personas, sí cuenta con esta oportunidad.

54.- Estudio Tecnología y discapacidad. Fundación Adecco, con el apoyo de Keysight Technologies Spain, 2020

55.- Estudio "Cómo la España vaciada llena su tiempo en Internet". Eurona, 2021



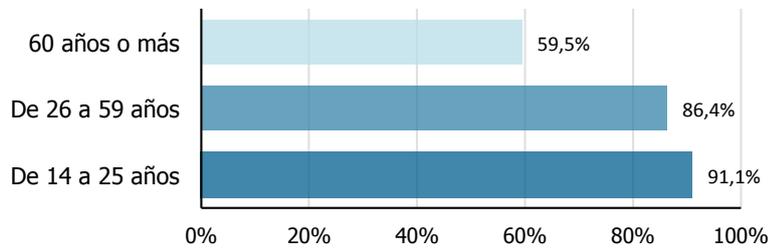
Figura 16
Población con acceso a internet en casa



Fuente: Estudio "Cómo la España vaciada llena su tiempo en Internet". Eurona, 2021

Esta brecha digital, en la España vaciada, es todavía más pronunciada en grupos de edad avanzada. Así, el 91% de la población de entre 14 y 25 años tiene Internet en casa, mientras solo en 59,5% de los mayores de 60 disponen de conexión.

Figura 16
Población con acceso a internet en casa por franjas de edad



Fuente: Estudio "Cómo la España vaciada llena su tiempo en Internet". Eurona, 2021

PRINCIPALES MARCOS DE ACCIÓN EN ESPAÑA PARA PALIAR LAS BRECHAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

Este nuevo Plan desarrolla una hoja de ruta para identificar las medidas necesarias que aseguren que toda la ciudadanía cuenta con las herramientas necesarias para adquirir y desarrollar competencias digitales y romper las brechas existentes al respecto.

El Plan distingue siete líneas de actuación y un total de dieciséis medidas orientadas a mejorar las competencias digitales en siete ámbitos diferentes, entre los que destacan las empresas españolas en general y en particular para las PYMEs.

Esta Agenda recoge un conjunto de medidas, reformas e inversiones articuladas en diez ejes estratégicos alineados con las políticas digitales marcadas por la Comisión Europea para 2027 (Europa Digital 2021-2027).

España Digital 2025 plantea un objetivo transversal que es contribuir a cerrar las diferentes brechas de acceso y uso de las tecnologías digitales que se han ensanchado en los últimos años por cuestiones socioeconómicas, de género, generacionales, territoriales o incluso ambientales.



Este Plan, formado por 130 medidas divididas en diez ejes de actuación, busca garantizar en los pequeños municipios de España la igualdad de derechos, la adecuada prestación de servicios, la igualdad de género y la eliminación de las brechas económicas y sociales, al tiempo que genera oportunidades de emprendimiento e impulso de la actividad económica en los territorios.

Los principales ejes son la transición ecológica y digital, la innovación territorial, el turismo sostenible, la igualdad de derechos, el impulso del emprendimiento, los servicios públicos, el bienestar social y la promoción de la cultura.

Este plan está inspirado en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y se estructura en torno a 10 políticas palanca proyectados en cuatro ejes principales: transición ecológica, transformación digital, igualdad de género y cohesión social y territorial.

La lucha contra la desigualdad y las brechas económicas y sociales es abordada de manera destacada en cada uno de los cuatro ejes de actuación mencionados.

Esta Estrategia se articula en ocho retos país, estando la mayoría de ellos relacionados con acabar con la pobreza, las brechas y la desigualdad.

Todos estos retos son analizados de forma pormenorizada a lo largo del documento, se presentan las prioridades de actuación necesarias para afrontar cada reto y se especifican las políticas públicas aceleradoras necesarias para tal fin.

Este estudio propone 50 objetivos que nuestro país debería alcanzar de aquí a 2050, si quiere consolidarse como uno de los países más avanzados de Europa. Estos objetivos se agrupan en torno a nueve grandes desafíos de país, siendo el octavo desafío reducir la pobreza y la desigualdad y reactivar el ascensor social.

Ante este desafío, España 2050 establece cuatro vías de mejora para reducir la desigualdad en España y resume una serie de medidas para lograrlo.

DECÁLOGO DE PROPUESTAS DE MULTINACIONALES POR MARCA ESPAÑA



26

Es necesario acelerar la acción empresarial para luchar contra las brechas económicas y sociales, y hacerlo desde una perspectiva transversal, contando con el diálogo y la colaboración de los distintos grupos de interés. A continuación, Multinacionales por marca España presenta un decálogo de propuestas de acción pública, organizadas en cuatro ejes:



AUMENTAR LA AMBICIÓN

- 1 Situar a la **desigualdad en el centro de las políticas económicas, sociales y empresariales** en España, en línea con el **ODS 10 sobre reducción de la desigualdad, coordinando actuaciones con el sector privado** para hacer frente a los retos del futuro próximo: el envejecimiento poblacional, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, el cambio climático, entre otros destacados.



IMPULSAR LA ACCIÓN

- 2 **Establecer iniciativas para favorecer la flexibilidad y la gestión de la diversidad, igualdad e inclusión.** Incentivar en las empresas políticas, medidas de trabajo flexible o de conciliación, entre otros ejemplos, para que todos los perfiles de diversidad (mujeres, senior, personas con discapacidad, etc.) puedan prosperar en momentos de inestabilidad y superar de manera favorable tiempos convulsos.
- 3 Impulsar la **recopilación de información** básica sobre las acciones que están desarrollando las empresas para promover la igualdad y paliar las diferentes brechas económicas y sociales. En el corto y medio plazo las empresas deberán rendir cuentas sobre sus actuaciones y eso comienza por **contar con datos sólidos** sobre cuestiones de igualdad.
- 4 **Mejorar la rendición de cuentas** sobre el crecimiento económico anual y la **distribución de rentas**. Según establece el último informe sobre la Desigualdad en el Mundo 2022, el acceso a dichos datos es fundamental para promover la democracia y establecer actuaciones de mejora en países y empresas.



FAVORECER LAS ALIANZAS

- 5 Impulsar la **colaboración público-privada** como un elemento clave para promover la acción y avanzar en el desarrollo de medidas que den respuesta a todos estos retos económicos y sociales, especialmente en un contexto de alta inflación.
- 6 Alinear esfuerzos entre el sector público, el sector empresarial y el sector educativo para **abordar los bajos niveles de alfabetización digital** y fortalecer las competencias y habilidades digitales de la población española.
- 7 Proporcionar un **mayor apoyo desde las administraciones públicas** para ayudar a las organizaciones en la adquisición de conocimientos y habilidades técnicas para implementar medidas que ayuden a paliar las brechas sociales y económicas. Algunos ejemplos podrían ser el desarrollo de publicaciones o guías, celebración de eventos, webinars y cursos de formación, así como difundir buenas prácticas que inspiren a aumentar la ambición empresarial.





DEDICACIÓN DE RECURSOS

- 8 Impulsar la **cohesión territorial** a través de diferentes actuaciones, tales como la movilidad, la prestación de servicios básicos, la conectividad, la innovación y el apoyo al emprendimiento, así como reducir la desigualdad en la distribución de la renta. Apostar por el conocimiento, la educación y la cohesión territorial, como motor para reducir las brechas económicas y sociales y el desempleo.
- 9 Generar **incentivos, bien en el ámbito fiscal o en el social, para contribuir a paliar las brechas sociales** a nivel interno y favorecer la diversidad y la igualdad o la retención del talento senior, entre otros aspectos que se han ido mostrando en capítulos anteriores.
- 10 Profundizar en el impacto de los **fondos europeos Next Generation** (y los diferentes marcos de actuación desarrollados en España) como **oportunidad para hacer frente a estos desafíos**. Son un impulso para que la Administración Pública promueva medidas cohesionadoras y eficaces para paliar las brechas económicas y sociales.



CHECKLIST "HACIA UN MARCO COMÚN DE ACCIÓN PARA REDUCIR LA BRECHA ECONÓMICA Y SOCIAL"

Las brechas identificadas en sus diferentes dimensiones o factores sociológicos (género, discapacidad, generación y/o territorial, entre otras) y sus implicaciones en el tejido empresarial ayudan a establecer una propuesta de acción común para hacer frente a las mismas desde las empresas.

A continuación, se define una checklist "Hacia un marco común de acción para reducir la brecha económica y social", que propone la

asociación Multinacionales por marca España para poder alinear los esfuerzos de las empresas por un objetivo común: contribuir a paliar las brechas económicas y sociales en España.

COMPROMISO Y PROPÓSITO



El primer paso de la presente hoja de ruta es establecer un **compromiso para contribuir a paliar las brechas económicas y sociales desde la empresa**. Este compromiso se puede visibilizar a través de diferentes **mecanismos internos y/o estrategias corporativas**, tales como la inclusión de este compromiso en las políticas y normas internas (política de Recursos Humanos, política de Sostenibilidad, Responsabilidad Social Empresarial, Código de Conducta, entre otros), así como en la estrategia de negocio y/o de sostenibilidad.

REALIZACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



El segundo paso incluye la **realización de un diagnóstico de situación de cada una de las brechas económicas y sociales en la empresa**, para conocer el **estado de situación** de cada una de ellas, **identificar aquellas áreas de actuación** en la que la empresa puede contribuir a establecer mejoras y proponer las **actuaciones de mejora** (o líneas de actuación) pertinentes.

En este diagnóstico de situación, adquiere una **relevancia notoria la medición**. En este sentido, es importante **establecer métricas que permitan conocer el estado de situación** de las brechas de cada uno de los diferentes ámbitos (género, discapacidad, edad, etc.) para poder **establecer las mejoras**.



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, KPIS Y LÍNEAS/PLAN DE ACTUACIÓN



Este paso incluye la **definición de los objetivos** (estratégicos) que quiere alcanzar la empresa para paliar las brechas identificadas, así como los **KPIs asociados**. Los objetivos podrán ser cualitativos o cuantitativos, pero sí deberían ser, en cierta medida, alcanzables y medibles para poder dar seguimiento de su consecución a través de los KPIs.

También definir las líneas de actuación necesarias para disminuir las diferentes brechas existentes en la empresa y lograr los objetivos marcados, así como las **acciones concretas** que permitan implementar las diferentes líneas de actuación.

SEGUIMIENTO A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE ÓRGANOS DE GOBERNANZA



Dada la variedad de brechas existentes, las empresas pueden valorar la posibilidad de configurar nuevos **órganos de gobernanza encaminados a impulsar la lucha contra la desigualdad**. Estos elementos de coordinación (a través de un Grupo de Trabajo, Comité de Igualdad, Riesgos, entre otras denominaciones) deberán estar formados por personas de **distintas áreas corporativas y liderar los pasos de esta hoja de ruta**, así como desarrollar todas las tareas necesarias para el **seguimiento de todas las iniciativas** encaminadas a paliar las brechas.

SENSIBILIZACIÓN INTERNA



El trabajo de todas y cada una de las áreas y/o departamentos de una organización contribuye de manera directa o indirecta a paliar las brechas existentes a nivel interno. Por este motivo, se hace necesario **formar y generar compromiso a nivel interno mediante acciones de formación y sensibilización** al respecto.

La formación y la sensibilización de los empleados es un área muy relevante en este ámbito, ya que nos puede ayudar a **identificar desequilibrios internos**, establecer mejores e incluso evitar comportamientos discriminatorios o sesgos inconscientes que acentúan las brechas.



ESTABLECIMIENTO DE ALIANZAS



Una vez la organización haya identificado las brechas existentes a nivel interno y aquellas áreas (o líneas de actuación) de mejora para la empresa, sería conveniente plantearse si la empresa puede **avanzar de forma independiente o si es necesario el establecimiento de alianzas** con otras entidades, públicas o privadas, o grupos de trabajo, enfocados en trabajar con objetivos comunes.

TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS



La transparencia, la rendición de cuentas (reporte de datos sobre los avances) y la **difusión externa de las actuaciones vinculadas con la lucha contra las brechas económicas y sociales** son, en todo este proceso, el último paso para contribuir a paliar las brechas económicas y sociales.

Es importante hacer uso de los canales de comunicación a disposición en las empresas, si bien no se debe olvidar otras vías de difusión igual o más importantes, tales como la intervención y participación en foros y eventos especializados en este ámbito, lo que contribuye a generar un mayor impacto y atención sobre estos retos.

Desde el **ámbito empresarial**, otras acciones que, desde el punto de vista empresarial, pueden desarrollarse son:

- Incorporar la **dimensión o perspectiva de género, discapacidad, edad y territorial en los planes y proyectos** de la empresa, así como en los documentos de gobernanza de las empresas. Asimismo, favorecer la obtención de datos desagregados por tales dimensiones.
- Implantar **políticas y/o prácticas laborales** (gestión de la diversidad, igualdad e inclusión, gestión del talento, entre otras) que **favorezcan la flexibilidad laboral horaria y la movilidad** para favorecer la conciliación y la calidad de vida del empleado. Las prácticas laborales que las empresas han tenido que desarrollar a raíz de la pandemia han supuesto un avance en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.
- Apoyar desde las empresas a proyectos de **acción social e inversión estratégica en la comunidad** para generar un mayor impacto social en la comunidad.
- Acceder a **fondos y ayudas europeas y nacionales para el desarrollo de proyectos** que contribuyan a paliar las brechas económicas y sociales. A los fondos Next Generation EU, dotados con 750.000 millones de euros para el conjunto de los Estados Miembros, están también los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (FEDER, FSE, FEADER y FEMP), que representan una oportunidad de apoyo a las empresas que quieren avanzar en este ámbito.



CASOS

CASOS
DE
ÉXITO

JTI

SAGE

ACCENTURE

FUNDACIÓN AON

BEAM SUNTORY

BAYER

HEINEKEN

HSBC

IBM

LEROY MERLIN

MSD

P&G

PHILIP MORRIS

SECURITAS DIRECT

SIEMENS

SODEXO

THALES



Japan Tobacco International

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN (D&I)

BRECHA DE GÉNERO • BRECHA SALARIAL
BRECHA GENERACIONAL BRECHA DEMOGRÁFICA O URBANO-RURAL

INICIATIVA

El programa D&I de JTI busca generar una cultura diversa e inclusiva en todas las áreas de la compañía. Para ello contamos con una serie de iniciativas y prácticas que detallamos a continuación:

- **Igualdad salarial:** JTI aplica una metodología de valoración de puestos y bandas salariales independiente del género.
- **Igualdad digital:** Fomento de planes de desarrollo individuales en los cuales se incluyen, entre otras, capacitaciones en TIC. Para ello, contamos con un extenso portfolio de cursos y formaciones a disposición de los empleados.
- **Igualdad de género:** Actualmente estamos centrando nuestros esfuerzos en alcanzar mayor presencia femenina en la fuerza comercial. Asimismo, en los procesos de selección, siempre existe paridad de género y en el panel de decisión participa una mujer. Finalmente, contamos con programas que fomentan el liderazgo femenino, así como la conciliación de todos los empleados.
- **Igualdad generacional:** Programa Bright-up cuyo objetivo es el desarrollo multidisciplinar de talento de los recién graduados, con el objetivo de contribuir a paliar el desempleo de dicha generación (40%) y reforzar el talento de JTI. Adicionalmente, existen proyectos y programas de mentoring que fomentan el trasvase de conocimiento y experiencia entre generaciones.

- **Igualdad demográfica:** JTI cuenta con cerca de 800 empleados repartidos por todo el territorio nacional y fomenta un modelo de trabajo flexible (presencial/remoto) que facilita la conciliación de todos los empleados.

Fruto de estas iniciativas JTI ha sido de las primeras multinacionales en obtener la certificación "Global Equality Standard" (GES) otorgada por la consultora EY. Tras un proceso de auditoría que requiere evidencia de prácticas y entrevistas con empleados.

LOGROS OBTENIDOS

- Desde 2016, se ha duplicado el número de mujeres en la fuerza comercial, alcanzando el 14% en 2021.
- Se ha incrementado el porcentaje de mujeres candidatas durante el proceso de selección, alcanzando el 50% en 2021.
- Lanzamiento del programa Bright Up - 10 candidatas, 2 años de desarrollo multi departamental. Mayor porcentaje de participación femenina.
- En 2021, lanzamiento del nuevo modelo de trabajo flexible -50% asistencia presencial y en remoto- dando libertad al empleado en la distribución de su tiempo. Este modelo contribuye al resultado obtenido en la encuesta de satisfacción de empleados (92%) y a la obtención del 4º puesto en el ranking Top Employer.
- En 2021 JTI Iberia obtuvo la certificación EFR - Empresa Familiarmente Responsable.



**+ de
800**
formas de
pensar

4
mercados

28
nacionalidades

4
generaciones

Gui Silva. Director General de JTI Iberia

efr

“El 30% de los miembros del Comité Directivo de JTI son mujeres, una cifra que se sitúa por encima de la media europea, y que constituye un importante logro en un sector tradicionalmente masculino”

Mamen Lledó. Directora de P&C de JTI Iberia

JTI



'TOGETHER WE CAN ALL BREAK THE BIAS': ROMPIENDO JUNTOS CON LOS PREJUICIOS'

BRECHA DE GÉNERO • BRECHA GENERACIONAL • BRECHA EDEMOGRÁFICA O URBANO-RURAL
BRECHA DE DISCAPACIDAD, EDUCATIVA, CULTURAL, SALUD, ETC

INICIATIVA

Dentro de las acciones de voluntariado corporativo de Sage en España, durante el mes de marzo de 2022, hemos realizado un ciclo virtual de 4 sesiones bajo el lema 'Rompe con los prejuicios', para celebrar y poner en valor los mensajes del Día Internacional de la Mujer: imaginar entre todos un mundo libre de prejuicios, estereotipos y discriminación; un mundo diverso, equitativo e inclusivo en el que se valoren y celebren las diferencias.

Hemos contado con los testimonios de mujeres portavoces de las entidades sociales Kiva, la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR); la ONG Menjadors Ecològics con Nani Moré y la Asociación Grandes Amigos.

LOGROS OBTENIDOS

Estas han sido los temas tratados en las sesiones 'Together we can all break the bias': rompiendo juntos con los prejuicios' y las áreas a las que se ha contribuido

- **Lucha contra la brecha económica y social**
Sesión sobre Kiva especial mujeres: la mayor ONG del mundo que concede préstamos a emprendedores para iniciar un negocio (los empleados de Sage pudieron decidir a qué emprendedora donar \$50 de un fondo corporativo).
- **Brecha de género, demográfica y rural**
Mujeres en el entorno rural: luchadoras contra la brecha de género en la España vaciada. La Federación de Asociaciones Mujeres Rurales (FADEMUR) compartió en esta sesión su trabajo en apoyo a la

mujer rural para que desaparezca la triple discriminación viven, al ejercer una actividad económica sometida a grandes incertidumbres, en un entorno muy masculinizado y en un medio con poco apoyo social que les ayude con las tareas familiares.

- **Brecha generacional**
'Orgullosa de ser mujer y mayor: envejecimiento activo y el valor de transferir experiencia'. En la vejez, las consecuencias de la desigualdad de género se agravan ya que, tras una vida dedicada a cuidar de otras personas, muchas mujeres mayores se ven obligadas a envejecer solas y en condiciones precarias. Grandes Amigos es una ONG de voluntariado que acompaña a más de 1400 personas mayores solas, el 87% de ellas son mujeres. En el encuentro abordamos las problemáticas comunes de las mujeres mayores y las alternativas que tenemos como sociedad civil de participar y ayudar a que las mujeres mayores puedan tener un envejecimiento activo y en compañía.

RESULTADOS

En estas sesiones han participado:

- 250 empleados de Sage.
- Al ser virtuales hemos podido llegar a colegas que están trabajando en distintas ciudades de España: Ávila, Madrid, Barcelona, Lleida, Málaga, Bilbao, Valencia, Sevilla, etc.
- Se han utilizado 400 horas de tiempo de voluntariado en horario laboral.





sage Foundation
sage Belong

**Together we can
all break the bias.**

#BreakTheBias #IWD2022

International Women's Day
8 March 2022



FUNDAULA: FORMACIÓN DIGITAL PARA QUE NADIE SE QUEDE ATRÁS

BRECHA DIGITAL • BRECHA GENERACIONAL • BRECHA EDUCATIVA Y DISCAPACIDAD

INICIATIVA

Para que nadie se quede atrás en la era digital, a través de **Fundación Accenture**, hemos lanzado **Fundaula**, una plataforma gratuita de formación autoconsumible sobre conocimientos digitales dirigida a todas aquellas personas que quieren seguir formándose y adquiriendo nuevas capacidades, independientemente de su perfil y profesión. Nuestra herramienta tiene como objetivo mejorar la empleabilidad, fomentar la inmersión digital, apostar por el aprendizaje continuo, potenciar el crecimiento personal y concienciar sobre la necesidad de mantenerse formados.

Fundaula cuenta con un amplio catálogo de cursos adaptados a los diferentes niveles y necesidades de los usuarios. Entre ellos, 21 cursos en conocimientos digitales que ofrecen formación en las competencias digitales esenciales más demandadas en el mercado laboral; más de 60 cursos en habilidades personales clave como la comunicación, la confianza o el trabajo en equipo; y más de 20 cursos en conocimientos técnicos que aportan la base técnica necesaria para adentrarse en áreas específicas como la programación o la ciberseguridad.

Estos cursos están disponibles en español, inglés, francés y portugués, y se pueden consumir de manera individualizada, a través de itinerarios formativos por temáticas o mediante bloques especializados adaptados a múltiples perfiles profesionales. Además, tras su finalización, los usuarios pueden descargarse un certificado de realización que les ayudará a conectarse con el mercado laboral, aportando veracidad y solidez a su aprendizaje.

LOGROS OBTENIDOS

Desde el lanzamiento de Fundaula, hemos ayudado a más de 8.600 personas a actualizarse y adquirir nuevos conocimientos, tanto digitales como técnicos, y diferentes habilidades claves para la vida profesional y personal. Hasta el momento, estas personas han completado más de 55.800 elementos formativos y han dedicado más de 27.200 horas a formarse. Además, más de 11.000 personas se han registrado en nuestra plataforma y ya están preparados para formarse con nosotros.

Gracias a esta iniciativa no solo hemos desarrollado una plataforma gratuita, sino que hemos ayudado a que cualquier persona pueda adquirir los conocimientos necesarios para la era digital.





CONVENIOS DE PRÁCTICAS LABORALES DE LA FUNDACIÓN AON ESPAÑA

BRECHA DIGITAL • BRECHA DISCAPACIDAD

INICIATIVA

La Fundación Aon España apoya desde sus inicios el Programa CAMPVS de la Fundación A LA PAR, gracias al cual jóvenes con discapacidad intelectual acceden a formación superior de tres años en Comercio, Administración y Hostelería. Además, sus voluntarios participan en el Programa de Mentoring cada año, acompañando a sus mentees durante los tres años de especialización e impartiendo asimismo masterclasses. Con el objetivo de dar un paso más en la mejora de la empleabilidad de estos jóvenes, la Fundación Aon España estableció en 2021 Convenios de Prácticas Laborales, para que estudiantes de CAMPVS trabajen al menos durante un año en una entidad colaboradora.

La Fundación Aon España apuesta por la plena inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y por la igualdad de oportunidades, y lo hace a través de estos Convenios de Prácticas Laborales, que generan unos beneficios tan visibles como necesarios en estas personas: aumento de la autoestima, fortalecimiento de las relaciones sociales, independencia económica, desmontaje de estereotipos y prevención de la exclusión social. Asimismo, apoyan el acceso al trabajo de personas con discapacidad para que adquieran autonomía y competencias básicas para el trabajo, cuya importancia se centra en las habilidades transversales dirigidas hacia el desarrollo humano y en las actitudes, aspectos funcionales y rasgos personales que permiten el desempeño que demanda el actual mercado laboral.

Este caso de éxito de inclusión sociolaboral es la suma de un esfuerzo colectivo, resultado del empeño de la Fundación Aon España por contribuir a paliar las brechas de desigualdad y de género.

LOGROS OBTENIDOS

Gracias a los Convenios de Prácticas Laborales de la Fundación Aon España, dos alumnos de tercero de CAMPVS han realizado sus prácticas laborales en la Fundación Amigos del Museo Reina Sofía, desempeñando tareas en administración, comercio, logística, atención al visitante y gestión de redes sociales. Su gran labor llevada a cabo por estos estudiantes y su extraordinaria integración con el personal del museo y los visitantes propiciaron que desarrollaran habilidades como responsabilidad, comunicación, relaciones interpersonales, honestidad o compromiso. Son trabajadores todoterreno y sin miedo a los retos. Uno de ellos comentó: "Ha molado un montón esta oportunidad y he sabido aprovecharla".





BEAM SUNTORY, REFERENTE EN MATERIA DE EFICIENCIA, CALIDAD E IMPLANTACIÓN DE LA ECONOMÍA CIRCULAR EN SU DESTILERÍA DE SEGOVIA

BRECHA DE GÉNERO • BRECHA DEMOGRÁFICA O URBANO-RURAL

INICIATIVA

Beam Suntory es un buen ejemplo sobre cómo la diversidad es clave para construir una compañía y un negocio sostenible. En los últimos años, varios estudios han demostrado que las compañías que cuentan con plantillas diversas e inclusivas consiguen mejores resultados de negocio y saben acercarse mejor a sus consumidores. Y es que la diversidad ha dejado de ser una moda para convertirse en un elemento necesario en la agenda de las direcciones generales como pilar de su cultura corporativa.

Tanto la destilería como la planta de embotellado ubicadas en Segovia son un referente en materia de eficiencia, calidad e implantación de la economía circular para el resto de la compañía. Además son importantes fuentes de empleo directo e indirecto en un lugar que lucha por combatir la despoblación desde hace décadas.

Para Beam Suntory las personas siempre serán una prioridad; bajo el lema "People First" las estrategias de negocio se articulan pensando en los empleados como centro.

Entre las políticas de RSE de Beam Suntory que afectan a empleados, se encuentra su arduo compromiso por lograr la equidad de género y empoderar a mujeres a tomar posiciones de liderazgo. Como ejemplo destacado de estas políticas destinadas a la comunidad, figura el compromiso de alcanzar un 50% de mujeres en puestos de liderazgo a nivel mundial, así como lograr ser los líderes en el sector de sentimiento de pertenencia entre los empleados para 2030.

LOGROS OBTENIDOS

La sostenibilidad tiene un papel fundamental en la operativa diaria de Beam Suntory gracias a su hoja de ruta Proof Positive, tanto en el plano social como en el ambiental. Para esta compañía, España resulta un país clave en su crecimiento; desde 2015, el empleo directo en España ha aumentado un 60% y la inversión se ha duplicado, con las consecuencias positivas que esto tiene también en el empleo indirecto en zonas que sufren despoblación por la falta de oportunidades laborales.

En 2022 la dirección vuelve a poner foco el bienestar y cuidado del empleado y se siguen implementando políticas y programas que velan por ello. Ejemplos como una nueva línea de atención psicológica al empleado, ampliación de la baja por nacimiento hijo/adopción a 26 semanas para todos los empleados o el permiso de 2 días extras para descanso mental son una muestra de ello.





CUESTIÓN DE CIENCIA – CONCURSO DE MONÓLOGOS ENFOCADOS EDICIÓN 2021

BRECHA DIGITAL • BRECHA DEMOGRÁFICA/URBANO RURAL • BRECHA DE INTEGRACIÓN

INICIATIVA

Cuestión de Ciencia (CdC), es un concurso de monólogos científicos dirigido a jóvenes de secundaria, bachillerato y FP.

La iniciativa les invita a acercarse a la ciencia de una manera diferente involucrándoles en la construcción conjunta de respuestas a una serie de retos que se les plantean enmarcados en los ODS. En últimas ediciones CdC ha puesto el foco en colectivos vulnerables y en riesgo de exclusión social y brecha digital.

LOGROS OBTENIDOS

Alta participación e implicación del profesorado: La iniciativa ha llegado a más de 4500 escolares, más de 300 profesores y ha recibido más de 200 monólogos de los jóvenes .

Ruta dinámica para llegar a un mayor número de centros, y que este año ha visitado la España menos poblada.

Visibilización de la mujer en la ciencia a través de su Gala final que cada año se celebra coincidiendo con la celebración del día de la mujer y la niña en la ciencia.





TALENTO CRUZCAMPO

BRECHA DESEMPLEO JUVENIL

INICIATIVA

Talento Cruzcampo es un programa de becas cuyo objetivo es ayudar a las nuevas generaciones a encontrar soluciones para superar la difícil situación de desempleo que sufren y poner todos los recursos y conocimiento al servicio de la hostelería.

Talento Cruzcampo es un programa de becas de la Fundación Cruzcampo que forma e inspira a jóvenes de 18 a 30 años para impulsar su empleabilidad y asegurar la sostenibilidad del sector hostelero. Los grandes protagonistas del programa son estos jóvenes, que quieren brindar todo su talento al sector hostelero para ayudarle a responder a nuevos retos como la digitalización, los nuevos canales de comunicación, la dinamización del consumo, el ocio seguro o el cuidado del medioambiente, entre otros.

Este movimiento por la juventud liderado por Fundación Cruzcampo favorece la inclusión de los jóvenes a través de la empleabilidad y la generación de oportunidades.

Los jóvenes becados en Talento Cruzcampo viven un proceso de crecimiento personal y profesional basado en el intercambio de talento: con nuestros maestros cerveceros, que inspiran sus recetas gastronómicas y les contagian toda la pasión y creatividad cervecera de Cruzcampo; con profesores y otros profesionales de primer nivel, que los preparan en distintos ámbitos; con hosteleros en activo, que los acompañan como mentores durante todo el programa; y con los numerosos colaboradores que participan en este proyecto social.

LOGROS OBTENIDOS

En 2021 abrió Factoría Cruzcampo, la nueva sede de Fundación Cruzcampo, un espacio dedicado a la cultura cervecera y al talento donde los estudiantes de Talento Cruzcampo pueden poner en práctica lo aprendido atendiendo a público real.

Más de 20 reconocidos hosteleros, algunos 'estrellados' como El Portal de Echaurren, se sumaron en 2021 al compromiso de Cruzcampo y su Fundación, abriendo las puertas de sus negocios para acoger en prácticas a los alumnos de la primera edición.

Casi el 90% de los alumnos de la primera edición de Talento Cruzcampo tenía un empleo antes de finalizar su formación.

En 2022, Fundación Cruzcampo ha aumentado su lista de colaboradores para este programa, logrando reunir a 13 entidades y más de 50 colaboradores en este movimiento social por la juventud.

La Fundación Cruzcampo ha aumentado en un 38% la dotación económica al programa respecto a su primera edición.





VALORES EN EL CENTRO DE ACOGIDA E INTERNAMIENTO DE MENORES TUTELADOS "CASA DE CAMPO"

BRECHA URBANO-RURAL, BRECHA DE DESIGUALDAD EN GENERAL, REFUGIADOS DE GUERRA

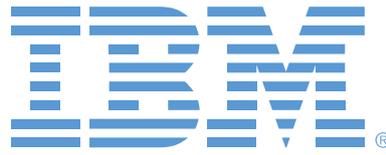
INICIATIVA

El objeto global del proyecto es la continuidad del desarrollo anual de Escuelas Sociodeportivas de Fútbol y Baloncesto educativo en 14 Hogares de Acogida en Madrid, dentro del Convenio Marco suscrito entre la Fundación Real Madrid y la Comunidad de Madrid (Dirección General de la Familia y el Menor). La Fundación desarrolla el programa sociodeportivo en ambas disciplinas, fútbol y baloncesto, según su metodología "Por una educación Real: Valores y deporte" para un desarrollo integral de la persona desde la infancia. En el caso del Hogar "Casa de Campo" se atiende a 359 menores tutelados de entre 3 y 17 años, para la prevención, tratamiento e integración de niños y jóvenes en situación de dependencia, con medidas de protección. Muchos de ellos son menores extranjeros no acompañados necesitados de atención especializada para su integración social, cultural y laboral en España. A nivel psíquico presentan impulsividad, dificultades de autocontrol, baja tolerancia a la frustración y endurecimiento emocional y ausencia de referentes adultos; consumo de sustancias tóxicas; marginalidad en su país de origen, insuficiente escolaridad, etc. En ese contexto, la RMF implementa su programa de valores y deportes para estos niños. El apoyo de HSBC ayudará a la sostenibilidad de las Escuelas Sociodeportivas de Fútbol y Baloncesto que benefician directamente a 359 menores.

LOGROS OBTENIDOS

El programa "Por una educación Real: Valores y deporte" combina el aprendizaje lúdico-educativo del deporte con la asimilación de valores humanos que conforman de manera integral la personalidad. De esta forma, el proyecto asiste a los menores en sus desafíos diarios, luchando por una vida mejor y los acompaña en la búsqueda de un futuro digno, con el impulso del escudo del Real Madrid y los valores del deporte: respeto, motivación para el esfuerzo y la superación, autonomía responsable, hábitos saludables, compañerismo, etc. Les brinda herramientas para su futura integración social y empleabilidad, ya que la asistencia al colegio es obligatoria para participar, por lo que reduce el absentismo escolar.





IBM SKILLSBUILD, FORMACIÓN GRATUITA ONLINE EN COMPETENCIAS DIGITALES Y HABILIDADES TRANSVERSALES PARA EL EMPLEO

BRECHA DIGITAL • BRECHA EDUCATIVA

INICIATIVA

La elevada tasa de desempleo es uno de los problemas clave a los que se enfrenta nuestra sociedad.

Las habilidades tecnológicas y sociales son protagonistas en los procesos de selección, hasta el punto de que existe un acuerdo tácito sobre lo necesarias que son para acceder al mercado laboral.

Desde IBM queremos contribuir a mejorar las oportunidades de las personas que acceden al mercado laboral.

Este es el objetivo de IBM SkillsBuild, una plataforma de formación online, abierta y gratuita. Queremos conseguir mejorar las capacidades de las personas en competencias tecnológicas y habilidades para mejorar su empleabilidad.

Se dirige a jóvenes, profesores y centros educativos así como a personas que buscan empleo y entidades sociales, pudiendo ser utilizada a nivel individual o como organización.

Hasta la fecha, han accedido a SkillsBuild más de 670.000 personas procedentes de 157 países.

Con SkillsBuild podrás formarte en competencias digitales en áreas como la Ciberseguridad, la Inteligencia Artificial, Blockchain, Ciencia de Datos o la Computación en la nube, en habilidades transversales necesarias en la actualidad como la colaboración, el trabajo en equipo o la resolución creativa de problemas, Mindfulness y metodologías de trabajo como Design Thinking o Agile, principios básicos del diseño y emprendimiento entre otras.

Planificar la búsqueda de empleo o el proceso de selección son formaciones también disponibles en SkillsBuild.

Al completar los cursos, los estudiantes obtienen acreditaciones digitales reconocidas por los diferentes sectores empresariales, que certifican sus conocimientos y habilidades.

Video IBM SkillsBuild for Students



Video IBM SkillsBuild for Job Seekers





LOGROS OBTENIDOS

A continuación indicamos registros a nivel mundial tanto para skillsbuild para estudiantes como para personas que buscan empleo.

Datos de SkillsBuild for Job Seekers a nivel mundial:

Total usuarios registrados	Usuarios activos	Horas de formación
817.722	127.704	986.369

Datos de IBM SkillsBuild for Students a nivel mundial:

Total usuarios registrados	Usuarios activos	Horas completadas
841.537	238.992	1.630.972

Notas de prensa y otros medios

23 marzo 2022 - IBM y Fundación Konecta apuestan por la formación en Comunicación con Clientes para fomentar el empleo de personas vulnerables

13 octubre 2021 - IBM se compromete a capacitar a 30 millones de personas en todo el mundo para 2030

13 Septiembre 2021 - Formación gratuita y a tu ritmo con SkillsBuild.org

17 junio 2021 - IBM se asocia con más de 30 organizaciones para reorientar y conectar a medio millón de personas con oportunidades profesionales reales

14 abril 2021 - Santander e IBM ofrecen 1.000 becas Digital Experience para formar a estudiantes en tecnologías como la inteligencia artificial o la ciberseguridad

17 noviembre 2020 - IBM capacita a estudiantes y profesionales para adaptarse a las necesidades del presente y futuro de la tecnología

24 julio 2020 - IBM lanza el programa SkillsBuild para contribuir a la formación en habilidades digitales

6 mayo 2020 - IBM lanza su plataforma gratuita de educación digital en español





POLÍTICA DISCAPACIDAD 360ª

BRECHA DE ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL Y DISCAPACIDAD • BRECHA DE INTEGRACIÓN MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN RESCATADAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, TRATA E INMIGRACIÓN FORZADA

INICIATIVA

Desarrollo de una política integral a favor de la discapacidad. Además de la integración laboral de personas con diversidad funcional e intelectual, desarrollo de acciones como:

- Colaboración con centros especiales de empleo para fabricar productos que vendemos en nuestras tiendas y cuyos beneficios están orientados a generar beneficios para los centros y empleo de calidad.
- Acciones de voluntariado, mejora de espacio para contribuir a la mejora de la vida de personas con discapacidad, así como concienciación sobre la discapacidad entre nuestros colaboradores.

Todo el detalle en este [enlace](#)

LOGROS OBTENIDOS

- Porcentaje de empleados con discapacidad en Leroy Merlin en 2021: 2,7%
- Realización de obras de mejora de espacios en los que viven personas con discapacidad por toda España: 30 proyectos ejecutados en 2021 con más de 200 beneficiarios de estas ayudas (en alianza con diversas ONG: AECC, Tengo HOgar, TEb Barcelona, Futudis...)

GAMA DE LÁMPARAS SOULEM

INICIATIVA

Alianza junto a la empresa social Soulem para desarrollar una gama de lámparas fabricadas por las beneficiarias de esta empresa. Son mujeres que han escapado de situaciones muy dramáticas y que gracias a Soulem, primero han recuperado su salud emocional y en Segundo lugar, han aprendido el oficio de pantalleras. Fabrican estas lámparas para Leroy Merlin, son colecciones exclusivas y los beneficios que logran, buscan mantener y fomentar el empleo de calidad y estable de las beneficiarias de este Proyecto.

Detalle del Proyecto en este [enlace](#)

LOGROS OBTENIDOS

15 empleos directos estables

- Ventas:
 - **CV en Leroy Merlin 2020:** 74.631€
 - **CV en Leroy Merlin 2020:** 92.768 €
- Número unidades producidas / vendidas: 8700 lámparas
- Generación de empleo en su fabricación: 5 empleos fijos (refuerzo de equipo en momentos de alta producción)
- Desde el inicio de la colaboración en 2008 a 2021, los beneficios para Soulem han sido: 145.006,86 €





NETWORKS DE EMPLEADOS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

BRECHA DE GÉNERO • BRECHA ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO (COLECTIVO LGTBI) Y CONTRIBUCIÓN SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL A TRAVÉS DEL FOMENTO DEL VOLUNTARIADO

INICIATIVA

La diversidad y la inclusión son fundamentales para MSD. Durante casi 80 años, nuestra empresa ha estado comprometida con estos valores como estrategia de transformación para impulsar el cambio. Nuestros empleados son el reflejo de las comunidades en las que operamos y fomentamos que cada empleado pueda ser él/ella mismo/a al cien por cien en el entorno de trabajo.

Con este objetivo creamos y potenciamos las Networks de Diversidad, son grupos de representación de diferentes aspectos de la diversidad que llevan a cabo programas de inclusión que ponen en valor y dan visibilidad a los distintos grupos, y que juegan un papel crítico en la conducción de una cultura inclusiva:

- **MSD Women Network**, una red donde todas las profesionales de MSD, de diferentes perfiles y con diferentes objetivos e intereses, comparten experiencias, aspiraciones y fomentan la diversidad de género y el liderazgo femenino, reforzando redes de colaboración con compañeros hombres y aliados en este objetivo.
- **Rainbow Alliance**, que trabaja para visibilizar y fomentar la diversidad LGTBI+.
- **New Generations Network**, que representa a las generaciones más jóvenes y a las más mayores, combinando experiencias, creatividad y conocimiento mutuos, y que trabaja por construir una cultura intergeneracional dentro de la Compañía.
- **Network Giving**, en un plano más relacionado con la contribución social y medioambiental, siguiendo los criterios del ESG (Entorno, Social y Gobierno).

Fomenta el voluntariado entre nuestros empleados (política global de voluntariado que concede 40 horas semanales en horario laboral a los empleados), no sólo con el objetivo de ser un elemento activo en la sociedad que nos rodea, sino también como una forma de realizarse y sentirse comprometidos con nuestra organización.

LOGROS OBTENIDOS

En estos grupos participan casi el 50% de los empleados y realizan unas 40 actividades anuales.

En estas redes juegan un papel crítico en la conducción de una cultura verdaderamente inclusiva, en el apoyo al crecimiento y desarrollo profesional de los empleados y pone en valor la diversidad de género, de razas, generacionales, de culturas, de experiencias laborales, de conocimientos, de formación o de orientación sexual como uno de los pilares fundamentales de la cultura de MSD y de su éxito.

En las últimas Encuestas de Clima Laboral realizadas (*Pulse Surveys*) estos fueron los excelentes resultados (el número muestra el % de respuestas favorables):

Managers
Inclusivos

89%

Puedo decir
lo que pienso

71%

Sensación de pertenencia
e Inclusión

87%

Inclusión de diferentes
perspectivas

73%





COLABORACIÓN CON APADRINA UN OLIVO

BRECHA DEMOGRÁFICA O URBANO-RURAL • BRECHA DISCAPACIDAD

INICIATIVA

P&G colabora con Apadrina Un Olivo para recuperar 3.476 olivos abandonados en Oliete, Teruel. En esta localidad, que sufre los efectos de la pérdida de población y actividad económica, con apenas 363 habitantes en la actualidad, hay un gran olivar con unos 100.000 olivos que han quedado abandonados. El objetivo es recuperar el olivar para regenerar su capacidad de dinamizar la economía local mientras se produce un impacto medioambiental positivo.

Apadrina Un Olivo combina impacto socioeconómico y ambiental. Por una parte, supone un impulso al desarrollo rural de una zona en riesgo de despoblación. El olivar se recupera como motor de actividad económica en la comarca y

contribuye a fijar población gracias a los empleos creados para el cuidado y la explotación del cultivo. Las visitas de los padrinos fomentan la economía y el comercio local, dinamizando una región con un tejido productivo en riesgo. Por último, además de contribuir a la recuperación económica en la zona, la iniciativa supone un impacto medioambiental positivo al recuperar la biodiversidad local y absorber miles de toneladas de CO₂.

LOGROS OBTENIDOS

Los 3.476 olivos recuperados por P&G recobrarán la capacidad de actuar como sumideros de carbono, reteniendo en su biomasa unas 1.600 toneladas de CO₂ y compensando las emisiones de la compañía gracias a un modelo de desarrollo rural sostenible.

PUBLICIDAD INCLUSIVA

INICIATIVA

Procter & Gamble (P&G), fabricante de productos de consumo de marcas como DODOT®, Fairy® o Ariel®, inició en 2018 su compromiso con la publicidad inclusiva con el lanzamiento del primer spot publicitario adaptado a personas con discapacidad auditiva y visual en España. Desde entonces, P&G continúa trabajando en esta dirección y aboga por una responsabilidad compartida entre empresas y sociedad en aras de promover un mayor acceso al contenido, incluido el publicitario, destinado a personas con discapacidad auditiva y visual en nuestro país.

Según el Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED), se estima que en España residen 4,12 millones de personas con discapacidad, lo que supone aproximadamente el 9% de la población total del país. En este contexto, P&G trabaja por

mejorar la calidad de vida de este porcentaje de la población española. P&G no ha dejado de avanzar para adaptar progresivamente su publicidad a una sociedad y un público crecientemente diverso, ampliando esta iniciativa a otras marcas como Olay®, Gillette®, Oral B®, Pantene®, Ausonia®, o Fairy®, entre otras.

LOGROS OBTENIDOS

En 2021, las cifras de publicidad adaptada realizada por la compañía aumentaron con respecto a 2020. Ese año hubo un 37% de los anuncios adaptados a audio-descripción y casi un 80% anuncios adaptados con subtítulos para personas con discapacidad auditiva, porcentaje que en 2020 se situaba en un 42%. De este modo, P&G ha cumplido su objetivo y se encuentra cada vez más cerca de alcanzar el 90% de este tipo de anuncios para 2022 y el 40% en audio descripción.





EQUAL SALARY CERTIFICATION INCREMENTO DE PRESENCIA FEMENINA EN POSICIONES GERENCIALES

BRECHA SALARIAL • BRECHA DE GÉNERO

INICIATIVA

En PMI, estamos comprometidos con la creación de un entorno de trabajo inclusivo que aproveche la diversidad de nuestro talento colectivo. Un lugar de trabajo inclusivo significa un lugar de trabajo en el que hombres y mujeres reciben el mismo salario por el mismo trabajo. Para asegurar que nuestras políticas y prácticas se alinean y promueven este entorno inclusivo, decidimos someternos a un proceso de certificación independiente sobre igualdad salarial.

En 2019, PMI fue la primera empresa internacional en recibir la Certificación Global EQUAL-SALARY, que verifica que PMI paga por igual a hombres y mujeres por el mismo trabajo y cuenta con sólidas políticas y prácticas de recursos humanos para respaldar la igualdad de oportunidades a lo largo del tiempo. La Certificación original es válida hasta marzo de 2022 y estamos en proceso de renovar la certificación global de Igualdad Salarial por un período adicional de tres años, de 2022 a 2025.

Además de lo anterior, como muestra de nuestro compromiso para reducir la brecha de género, estamos trabajando en incrementar la presencia femenina en posiciones gerenciales teniendo como objetivo llegar a un 40,6% de mujeres en estas posiciones a finales de 2022. Para ello revisamos este objetivo periódicamente y definimos acciones enfocadas a impulsar el talento femenino como parte del proceso de Revisión de Talento, tanto a nivel de reclutamiento como de desarrollo. Un ejemplo es la participación de mujeres identificadas con talento en el programa Mujer y Liderazgo de IESE.

LOGROS OBTENIDOS

La iniciativa de Equal Salary nos ha permitido identificar áreas de actuación, al revisar en profundidad todas nuestras políticas y prácticas, tratándose de un proceso de mejora continua que nos está permitiendo reducir progresivamente la brecha de género, habiéndonos movido de un 42% de presencia femenina en 2018 a un 54% en 2021. Si hablamos de posiciones gerenciales nos hemos movido de un 36% de presencia femenina en 2018 a un 39% en 2021.





PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

BRECHA SALARIAL • BRECHA DE GÉNERO • BRECHA GENERACIONAL
BRECHA DE DISCAPACIDAD Y EDUCATIVA

INICIATIVA

Nuestro programa de voluntariado “La Marea Roja de Securitas Direct” –en alusión a nuestros uniformes rojos– nació de los propios empleados de la compañía cuando, al llegar la pandemia, proactivamente quisieron ayudar a los que más lo necesitaban. Tras ver su compromiso y ganas de ayudar decidimos crear nuestro Programa de Voluntariado para poder dar rienda suelta a esas ganas de construir un mundo mejor. Nos unimos a Fundación Mapfre para crear este proyecto que cambió de forma radical nuestra forma de colaborar con la sociedad, convirtiéndonos en activista corporativos. La creación de nuestro Programa de voluntariado supone para nosotros y nuestros colaboradores una revolución a la hora de colaborar con la sociedad, nos permite ser parte activa del cambio. Para desarrollar este proyecto nos unimos a Fundación Mapfre. Esta alianza permite a nuestros voluntarios realizar las actividades con total seguridad, ya que cuentan con seguro de accidentes y de responsabilidad civil, y además nos permite canalizar todas nuestras actividades y resultados a través de una plataforma. Esta herramienta nos permite tener digitalizada toda la información y tener muchas tareas automatizadas, como, por ejemplo el envío de un mail de confirmación, mail de recuerdo, encuesta de satisfacción...

Como broche de oro a este programa, hemos incluido una parte de reconocimiento. Consideramos necesario reconocer el gran trabajo que realizan nuestros profesionales dentro del Programa de Voluntariado. Por eso, pusimos en marcha los Premios Voluntariado, que entregamos en el mes de diciembre con motivo del día internacional del voluntario. Estos premios que se dividen en 2 categorías: El voluntario del año: aquellas personas que han participado en más

acciones, suponiendo su colaboración un punto extra de compromiso. El equipo más comprometido: los equipos que han participado en más acciones solidarias, que han propuesto acciones, que han recaudado más recursos a las diferentes causas. Los ganadores reciben un trofeo realizado por Cirvite (asociación sin ánimo de lucro que defiende los derechos de las personas con discapacidad intelectual) y un premio económico en formato donación que ellos mismos asignan a la entidad sin ánimo de lucro que elijan.

LOGROS OBTENIDOS

Lanzamos el programa el 12 de abril de 2021. Este primer año ha sido todo un éxito, los datos lo reflejan. Hemos realizado 102 acciones de voluntariado con las que hemos impactado en 9.036 beneficiarios directos y en 45.011 indirectos. La nota de satisfacción de nuestros voluntarios es un 9.8 sobre 10. Hoy forman parte de el 414 profesionales. Nuestra prioridad es incluir a nuestros empleados en la elección y participación en las acciones y dirigirlos al entorno más cercano, generando así un impacto positivo en las comunidades en las que operamos. Gracias a esta iniciativa nuestros profesionales pueden participar en un número cada vez mayor de iniciativas y aumentar el alcance de estas, contando con la acreditación y transferencia que aporta Fundación Mapfre.



SIEMENS

SIEMENS: DONACIÓN DE MATERIAL IT, UNA INICIATIVA CONTRA LA BRECHA DIGITAL

BRECHA DIGITAL

INICIATIVA

La iniciativa consiste en la donación de portátiles y otros dispositivos electrónicos a fundaciones, reforzando así nuestro compromiso con la sociedad. Cabe destacar las donaciones a la Fundación Creática y a la Asociación Cultural la Kalle entre 2020 y 2021, por un valor aproximado de 45.000€ y de más de un centenar de portátiles provenientes de la renovación de los ordenadores de los empleados, dispositivos completamente operativos para tener una segunda vida. La labor de Siemens, aunque se ha potenciado con el impacto de la pandemia, viene desde mucho antes. En 2017, por ejemplo, se realizó una donación de dispositivos electrónicos valorados en 12.000€ a la Fundación Balía.

Con nuestro apoyo a estas fundaciones estamos demostrando, una vez más, nuestra implicación con los colectivos más vulnerables tras la situación de crisis sanitaria, económica y social, contribuyendo a reducir la brecha digital impulsando una educación de calidad y un sistema educativo más justo. También promovemos la formación en TIC de personas adultas y mayores en situación de vulnerabilidad para favorecer su inclusión social proporcionándoles un acercamiento gradual y positivo a las Nuevas Tecnologías, evitando con ello que pierdan oportunidades o agraven procesos de exclusión social por desconocimiento, convirtiendo así la informática en una herramienta educativa e integradora.

LOGROS OBTENIDOS

El principal logro obtenido por esta iniciativa ha sido el de ayudar a paliar la brecha digital mediante el segundo uso de dispositivos electrónicos provenientes de la renovación de los empleados, pero que han probado ser un recurso muy valioso para muchas personas desfavorecidas. Asimismo, la dotación ha permitido a estas fundaciones continuar con su labor de inclusión social. Con estas donaciones Siemens ha contribuido a paliar la brecha digital, garantizando una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promoviendo oportunidades de aprendizaje mientras garantizaba modalidades de consumo y producción sostenibles, impulsando así la inclusión, la diversidad y la sostenibilidad, la economía circular es un reto social de primer nivel.





SOMOSSODEXO: LA APP INTERNA DE SODEXO IBERIA

BRECHA DIGITAL • BRECHA DEMOGRÁFICA O URBANO-RURAL

INICIATIVA

La app SomosSodexo se creó en 2017 con el objetivo de convertirse en el canal de comunicación principal entre Sodexo Iberia y todos sus colaboradores: más de 5700, dispersados geográficamente por todo el país, con un funcionamiento independiente en cada uno de los centros en los que operamos y con gran diversidad de perfiles.

SomosSodexo es una solución rentable y de uso fácil e intuitivo que genera un cambio en la cultura digital de nuestros equipos. En la app, el colaborador tiene acceso a las noticias más recientes de la compañía, a campañas de comunicación, a información de nuevos clientes, a noticias relacionadas con acciones de RSC y a otros documentos de su interés.

También tienen acceso directo al portal de beneficios exclusivos para empleados y tienen a su disposición diferentes procesos digitalizados de Recursos Humanos, como puede ser la consulta de la nómina, el acceso a gran variedad de contenido formativo o al portal de promociones internas y la posibilidad de solicitar otras gestiones administrativas.

El enfoque bidireccional de la app interna da la oportunidad a todos los colaboradores de ponerse en contacto con Sodexo para poder enviar cualquier tipo de consulta, comentario o sugerencia. También cuenta con un apartado de concursos, en el que los usuarios pueden participar subiendo fotos y así motivarles más allá de su trabajo diario.

LOGROS OBTENIDOS

En 2018, la app SomosSodexo recibió el premio Cegos con Equipos & Talento, que reconoce las mejores y más innovadoras iniciativas en RRHH. Tiene 3000 usuarios al mes, lo que representa más del 50% de la plantilla de Sodexo Iberia.

Gracias a la implementación de la consulta digital de la nómina, cada año evitamos imprimir más de 72 000 hojas de papel, lo que además de contribuir a reducir nuestro impacto ambiental, implica también reducción de costes derivados del ahorro de papel y tinta.

Estar más conectados con los colaboradores contribuye a mejorar su engagement. En el último año, la tasa de compromiso ha subido más de seis puntos, siguiendo así su tendencia al alza.





ESTRATEGIA Y PLAN DE DIVERSIDAD

BRECHA GENERACIONAL • BRECHA BRECHA DEMOGRÁFICA O URBANO-RURAL
BRECHA DISCAPACIDAD Y NACIONALIDADES

INICIATIVA

- La Diversidad e Inclusión es un pilar de la estrategia del Grupo Thales a escala mundial y está patrocinada personalmente por el CEO.
- En España, el Plan de Diversidad e Inclusión gira en torno a cinco áreas: generacional, nacionalidades, capacidades, género y orientación sexual.
- Acciones destacadas en 2021:
 - Campaña de comunicación y hackathon “Tecnología para la inclusión”, para reflexionar sobre cómo la tecnología que fabricamos puede ser inclusiva, enmarcada en la Semana de la Diversidad.
 - Día Internacional de la Mujer 2020:
 - En 2020, Webinar inspiracional a cargo de Pilar Jericó: liderazgo en la época post-covid.. Campaña por el: “Dedicatorias al talento femenino en Thales”.
 - En 2021, campaña “Mujer tenía que ser” para dar un giro a esta frase y visibilizar hechos positivos de mujeres de la compañía. También se organizó un evento virtual con Mercé Brey: “Alfas y Omegas: el poder de la diversidad en las organizaciones”.
- Día de la Mujer Ingeniera: campaña para visibilizar el talento femenino en ingeniería.
- Píldoras online del curso de “Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres”.
- Guía “La inclusión LGTB+ en Thales es cosa de todos”.
- Participación y esponsorización del programa Ciencia y Tecnología en Femenino con la Asociación Empresarial del Parque Científico de Leganés.
- Recogida de libros en la Comunidad de Madrid destinada a recaudar fondos para una escuela con niños y niñas con diversidad funcional en Guinea Bissau. Coincidiendo con la sexta edición de la Semana de la Diversidad y el Giving Tuesday.
- En el Día para erradicar la violencia contra la mujer se realizó un taller de autodefensa en la sede de Leganés con la participación de las empleadas interesadas.

LOGROS OBTENIDOS

Thales trabaja en la concienciación y sensibilización de sus integrantes en materia de diversidad e inclusión.

- Thales España es poseedora del Certificado “Empresa Socialmente Responsable” otorgado por la Fundación Alares y la Fundación Diversidad cuya renovación se ha producido durante el último año.
- Thales España además es firmante del Chárter de la Diversidad desde 2017, de esta forma Thales se compromete a participar en iniciativas externas que fomentan la diversidad en las compañías, además de la inclusión.
- Además, desde 2019 existe una red de empleados de fomento de la diversidad, denominado WITH in Spain, cuyo objetivo es promover la diversidad en cuatro ejes (género, generacional, cultural y de capacidades) mediante actividades adicionales y complementarias a las realizadas por el equipo de Recursos Humanos.



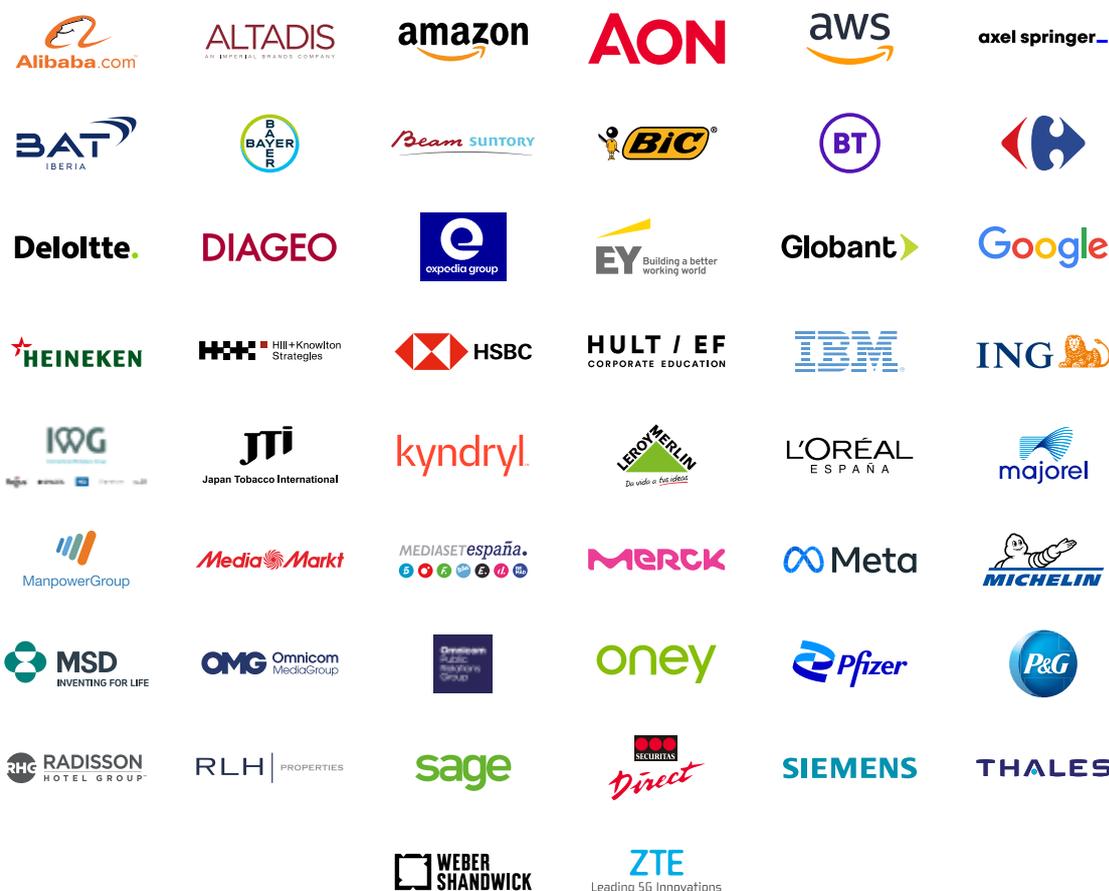


Ayudamos a impulsar un entorno favorable a la atracción y el crecimiento de las multinacionales extranjeras, promoviendo una prosperidad conjunta y sostenible

SOCIOS PROTECTORES



SOCIOS



Paseo de Recoletos, 5 | 28004 Madrid - España
 Tel.: + 34 91 789 82 43
www.multinacionalesmarcaespana.org
secretaria@multinacionalesmarcaespana.org