

# INFORME

LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA

CONCILIACIÓN

EN LA EMPRESA





**ÍNDICE**



## INTRODUCCIÓN

### RAZONES PARA TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

### PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES PARA LA CONCILIACIÓN Y LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

### CASOS DE ÉXITO

ACCENTURE

ALTADIS

AXEL SPRINGER

COCA-COLA

DIAGEO

GOOGLE

IBM

JTI

LEROY MERLIN

MANPOWERGROUP

MERCK

MSD

ONEY

OMNICOM PR GROUP

P&G

SIEMENS


SODEXO

THALES

UNIVERSIDAD EUROPEA



# INTRODUCCIÓN



Los cambios demográficos, tecnológicos, culturales y económicos están determinando una profunda transformación de la sociedad actual. La búsqueda de la igualdad y la participación de todos en las decisiones sobre nuestro futuro individual y colectivo hacen necesario incrementar los esfuerzos para disfrutar de una sociedad más equilibrada e igualitaria en términos de género.

A pesar de los avances en materia de igualdad de oportunidades que se vienen produciendo en los últimos años, especialmente en materia legislativa, es una realidad que, a tenor de los datos estadísticos, aún queda mucho camino por recorrer para acabar con la brecha de género.

La necesidad de conciliar no atañe exclusivamente a las mujeres, pero las estadísticas nos muestran una imagen descompensada en cuanto a la conciliación laboral, familiar y personal. Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), el 95,22 % de los permisos por cuidado de hijos y el 93,73 % para cuidados familiares son solicitados por mujeres.

En cuanto al trabajo a tiempo parcial, las mujeres representan el 74 % de las personas que tienen un contrato con esa modalidad. La EPA también ofrece los motivos por los que se elige este tipo de contrato y señala que el 95 % de las personas que prefirieron trabajar solo a media jornada por tener que cuidar de hijos o adultos enfermos eran mujeres.

Por otro lado, los datos del Instituto Nacional de Estadística ponen de manifiesto la desigualdad salarial existente entre hombres y mujeres: el salario medio de los contratados de forma indefinida en 2016 era para los hombres de 27.655 euros, frente a los 21.086 euros percibidos por las mujeres. La mayor diferencia se dio en los contratos temporales.

Para ello, hay que impulsar líneas de acción que favorezcan una mayor presencia de las mujeres en todas las actividades laborales, con el objetivo de reducir sustancialmente la brecha de género en el ámbito laboral, lo que puede hacerse mediante la colaboración público-privada y a través de la generalización de las buenas prácticas ya en vigor en muchas empresas.

El aumento de la participación laboral de las mujeres, la complejidad de los equilibrios que plantea el desarrollo de la vida profesional y la vida familiar, las



nuevas tendencias y modalidades de organización del trabajo, unidas a la mayor flexibilidad que demanda el futuro y a la irrupción generalizada de las nuevas tecnologías, deben suponer una ruptura con las formas tradicionales del trabajo.

La cultura del “presentismo”, tan característica en nuestro modelo laboral, fomenta horarios irracionales y crea importantes barreras que dificultan la conciliación. En este sentido, el recientemente aprobado Real Decreto que establece la obligación de registrar diariamente el horario de entrada y salida de los trabajadores, supondrá un obstáculo para la conciliación laboral que habrá que resolver.

La conciliación no solo tiene un impacto directo en el desarrollo de la igualdad de género y en las oportunidades de acceso y permanencia en el empleo de las mujeres. También facilita la necesidad de contar con el talento de todos en el desarrollo de nuestra sociedad. Además, es un factor fundamental para solucionar los graves problemas demográficos de nuestro país, por su impacto en la natalidad, en la educación y en el cuidado del menor, así como en el futuro del sistema del bienestar y las pensiones, la consecución de un nuevo modelo de implicación plena de los hombres en las tareas del hogar y los cuidados de la familia, o el mantenimiento en el cuidado y atención a personas dependientes.

La conciliación de la vida laboral y familiar es un objetivo de interés general, que afecta y debe preocupar al conjunto de la sociedad, y sobre la que se tiene que trabajar desde todos los ámbitos. Desde el ámbito empresarial, se pueden aportar a las Administraciones Públicas ejemplos de buenas prácticas para fomentar la conciliación e identificar aquellos aspectos concretos que actúan como barreras a la conciliación y que podrían solventarse.

Los esfuerzos actuales resultan insuficientes para alcanzar un nivel óptimo de conciliación que permita moverse flexiblemente entre las responsabilidades laborales y familiares, y facilite una participación laboral plena de la mujer. Son corresponsables no solo las empresas, sino de manera concluyente las Administraciones Públicas, los trabajadores, el sistema educativo, las familias y la sociedad en su conjunto.


Muchas de las situaciones que se producen en el mercado de trabajo son reflejo de lo que ocurre en la sociedad. Por esta razón, además de las medidas que ya se adoptan desde la empresa, será imposible lograr un cambio cultural tan necesario actualmente si no se desarrollaran medidas que permitan educar, concienciar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y avanzar en la corresponsabilidad en el ámbito familiar.

El sistema educativo tiene un papel determinante en el cambio cultural necesario para conseguir el objetivo de la igualdad a medio y largo plazo. Es necesario incorporar los valores de igualdad de oportunidades a todos los niveles educativos, desde la educación infantil.

Las empresas multinacionales son pioneras y mantienen amplios programas en beneficio de la igualdad de género y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los integrantes de sus organizaciones. Están integradas en sus políticas laborales y empresariales y mantienen el compromiso permanente por mejorar la buenas prácticas en estas materias.

**Las empresas multinacionales son pioneras y mantienen amplios programas en beneficio de la igualdad de género y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los integrantes de sus organizaciones.**

La puesta en marcha de buenas prácticas en el ámbito de la empresa en relación con la igualdad de la mujer y la conciliación proporciona a éstas grandes beneficios. Entre ellos se encuentran: el aumento de la productividad y la reducción del absentismo laboral; la mejora del clima laboral; el incremento del nivel de compromiso de los profesionales; plantillas más satisfechas, comprometidas y motivadas; la atracción y retención del talento a través de las facilidades que reciben los trabajadores para conciliar vida laboral y personal; y la mejora de la imagen de la empresa, que en términos de reputación corporativa se posicionará como una organización actual, que trabaja en pro de la igualdad de oportunidades y participa de forma activa en la reducción de la brecha de género a nivel global.

A woman with dark hair in a ponytail, wearing glasses and a white top, is sitting at a desk. She has a large, colorful tattoo on her left arm. She is holding a baby in a patterned blanket. In front of her is a laptop. The background is a bright window with a view of a city. The text is overlaid on a semi-transparent orange rectangle.

**RAZONES** PARA  
TRABAJAR POR LA  
IGUALDAD DE GÉNERO  
Y LA CONCILIACIÓN EN  
EL ÁMBITO LABORAL



## LA CULTURA IGUALITARIA DEBE SER UNA PRIORIDAD DE NEGOCIO

Según el estudio **“Getting to equal 2019”** de Accenture, la cultura corporativa paritaria es el mayor impulsor de la innovación dentro de las organizaciones, más potente que los factores geográficos, demográficos, el tamaño o el sector en que opera la empresa.

Esto hace que la consecución de una cultura igualitaria sea no solo un imperativo ético, sino una prioridad de negocio. Las empresas que impulsan la igualdad y la diversidad multiplican casi por siete esa mentalidad creativa de sus empleados respecto a las que no lo hacen. Lo más importante para que ello suceda es propiciar un entorno laboral estimulante para los trabajadores, el cual se consigue sobre todo otorgándoles libertad de actuación, es decir, autonomía, y facilidades para conciliar vida profesional y familiar.

## AUMENTO DE LA RIQUEZA, CONTRIBUYENDO A UN MAYOR PIB

La OIT dentro del informe **“Tendencias del futuro del trabajo 2017”** cuantifica las consecuencias económicas que tendría reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres. Este estudio estima que el empleo registraría incrementos del 3,3 % en los países desarrollados y del 5,3 % del empleo a nivel mundial. La contribución al PIB global supondría un incremento de casi 4 puntos del mismo.

Por su parte, **McKinsey Global Institute** estimó en 2015 que avanzar en la igualdad de género podría generar hasta 12 billones de dólares a nivel mundial, proyectando un aumento del PIB global de cerca del 11 % en diez años. McKinsey Global Institute, The power of parity 2015.

## TRABAJAR POR LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Los **ODS**, también conocidos como Objetivos Mundiales, son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

El Objetivo 5 dedicado a la Igualdad de Género busca poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, ya que no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para acelerar el desarrollo sostenible.

Se ha demostrado, una y otra vez, que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial.

Entre su metas, se encuentran los hitos relacionados con la igualdad de la mujer en los ámbitos políticos, económicos laborales o familiares.

### **CONTRIBUIR A NO PERPETUAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO**

El informe ***“Global Gender Gap Report 2018”***, publicado por el World Economic Forum, plantea que al ritmo actual la desigualdad entre hombres y mujeres podría ser un proceso que se podría extender más allá del año 2120. El estudio mide las múltiples dimensiones de la desigualdad, teniendo en cuenta la participación de la mujer en la economía y sus oportunidades, el nivel educativo, la salud y esperanza de vida y el empoderamiento político. A pesar de los significativos avances de las últimas décadas, el desequilibrio de género queda patente.

España, según el informe, se sitúa en el puesto 29 del ranking que establece sobre el nivel de avance en igualdad de cada país, con una puntuación total de 0,746 sobre un máximo de 1. Las áreas de mejora más destacadas en nuestro país serían participación económica (0,660 situándose en el puesto 80 mundial) y empoderamiento político (0,364 situándose en el puesto 24 mundial). En la última década, la posición de España en este ranking ha empeorado, pasando del puesto 11 en 2016 al 29 en 2018.

En el informe, España obtiene sus peores resultados en el indicador de “paridad salarial” por trabajos similares (puesto 129 de 149). Además, se pone de manifiesto la necesidad de acometer avances en las políticas internas que permitan flexibilizar y actualizar los lugares y tiempos de trabajo, así como de reforzar los derechos de conciliación, especialmente los vinculados a la paternidad.

## APOYAR UNA POLÍTICA COMÚN EN EUROPA

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental de las políticas de la Unión Europea desde sus inicios. El Tratado de Roma incluía una disposición sobre la igualdad de la retribución salarial.

La labor de la Comisión en cuanto a la política de igualdad de género está basada en el **“Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019”**, que a su vez se centra en cinco ámbitos:

- El aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y la equiparación de la independencia económica de mujeres y hombres.
- La reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de pensiones y, por consiguiente, la lucha contra la pobreza entre las mujeres.
- La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- La lucha contra la violencia de género y la protección y el apoyo a las víctimas.
- La promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.



Tres de estos cinco ámbitos prioritarios están directamente vinculados con la acción empresarial, y los dos restantes también presentan importantes oportunidades de impacto para los actores corporativos.

### LA IGUALDAD GENERA VALOR EN LAS EMPRESAS

Un reciente estudio de JP Morgan, **“The Case for Gender Balance 2018”**, pone en valor la importancia de las políticas de igualdad de género para las empresas. El estudio describe los factores más utilizados a la hora de analizar el desempeño en materia de igualdad de género en las empresas, que son:

- Ratio de mujeres en los consejos de administración o puestos de dirección.
- Establecimiento de políticas de promoción de la igualdad de género.
- Transparencia en el reporte de estadísticas de igualdad de género.
- Acciones de compromiso en el impulso de la igualdad.

El estudio, analizando la rentabilidad de las 1.000 empresas que forman parte de los índices S&P 500 y Bloomberg Euro 500, revela que aquellas con un 30 % o más de mujeres en los puestos del consejo de administración disfrutaron en 2017 de un ROE (Return on Equity) de un 23,9 %, frente al 21,1 % de aquellas con porcentaje menor de mujeres en sus consejos de administración.

MSCI, en su estudio **“Women on Boards. Global trends in gender diversity on Corporate boards 2018”**, analiza las empresas con un “significativo liderazgo femenino” -considerando como tal aquellas con una mayor participación de más mujeres en el consejo de administración o cuyo CEO es una mujer- y concluye que tienen un ROE anual medio del 10,1 % frente al 7,4 % de las que no cumplen estos requisitos.

El Índice **“Gender- Equality Index de Bloomberg”**, por su parte, ofrece información relativa al equilibrio de género en las compañías desde la perspectiva del inversor. En 2019 incluye datos de 230 empresas líderes en la materia de 36 países y de 10 sectores de actividad distintos.

El índice se establece por la puntuación que las empresas obtienen en diferentes variables, incluyendo aquellas que obtienen una valoración.

Las áreas de análisis examinan la importancia de la igualdad de género en las estadísticas internas de la compañía, las políticas que desarrolla con sus empleados, el impacto de sus productos y servicios en las variables de género, o su apoyo y compromiso hacia las comunidades en las que opera.

## EL MOVIMIENTO HACIA EL BALANCE DE LA GESTIÓN

El ***Estudio de Balance de Género*** de Sodexo se enfoca en las implicaciones de rendimiento de una cultura de trabajo inclusiva en términos de género, frente a una cultura donde un género domina sobre el otro.

Para ello se han recogido y analizado datos de más de 50.000 mandos procedentes de 70 entidades de todo el mundo, incluyendo equipos de gestión de una amplia gama de funciones, desde altos líderes ejecutivos hasta jefes de Centro (mandos intermedios).

La publicación ha puesto de manifiesto que los equipos cuya gestión se lleva a cabo de manera balanceada por hombres y mujeres son más exitosos de acuerdo a una amplia gama de indicadores. Los márgenes operativos, la retención de clientes y empleados, el compromiso de los empleados o la seguridad, entre otros indicadores clave de rendimiento, son más altos entre los equipos con una gestión balanceada de género en comparación con los equipos que no la tienen.

Curiosamente, el patrón de resultados indica que un equilibrio casi igual de hombres y mujeres en la gestión es fundamental para observar avances en los KPI financieros y no financieros. Pero cuando la proporción de mujeres en la gestión supera el 60 %, los beneficios se estabilizan, lo que confirma que para lograr un rendimiento óptimo, es necesario que exista una mezcla de entre 40 % y 60 %.



**PROPUESTAS  
Y RECOMENDACIONES  
PARA LA CONCILIACIÓN  
Y LA IGUALDAD DE  
GÉNERO EN LAS  
EMPRESAS**

Desde Multinationales por marca España creemos que es necesario avanzar en un enfoque múltiple, con la participación de todos los sectores de la sociedad, para desarrollar soluciones reales y efectivas de conciliación e igualdad de género.

Las medidas a poner en marcha en este ámbito no solo deben hacerse desde una perspectiva laboral, sino que deben ir más allá: es necesario que desde las diferentes administraciones se establezcan políticas ambiciosas de empleo, educación y de impulso a la conciliación de la vida laboral y familiar para mujeres y hombres en igualdad, así como desarrollar acciones de educación y concienciación en el conjunto de la sociedad.

## PROPUESTAS PARA LAS ADMINISTRACIONES:

1. Impulsar la colaboración público-privada para avanzar en los diferentes ámbitos, con medidas que favorezcan el desarrollo de la conciliación laboral.
2. Colaborar con el ámbito privado para identificar las mejores prácticas que fomenten la participación de la mujer en el ámbito laboral y los puestos de dirección.
3. Facilitar el acceso universal a centros educativos para menores de 3 años y una mayor infraestructura de servicios de atención a niños y a mayores dependientes.
4. Implantar ayudas, subsidios y otros beneficios destinados a las familias que faciliten la conciliación y el fomento de la natalidad. Entre ellos se incluirían, por ejemplo, ayudas económicas por nacimiento de hijo y en sus primeros dos años de vida, y desgravación del empleo doméstico.

- 5.** Avanzar en los análisis sobre los horarios en España, ajustando los horarios de apertura y cierre de los centros educativos a los horarios laborales y prolongando las actividades extraescolares para facilitar las medidas de conciliación.
- 6.** Promover la educación en valores de igualdad de oportunidades para incentivar un cambio cultural desde las etapas educativas más tempranas.
- 7.** Fomentar el interés y educación de las niñas en materias que tradicionalmente han recibido menor atención por su parte, como es el caso de las competencias STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).
- 8.** Llevar a cabo campañas y otras medidas sociales para sensibilizar a los ciudadanos sobre el concepto de inversión rentable del dinero destinado a políticas familiares y de conciliación, que resulta esencial para asegurar el crecimiento de España y el estado de bienestar.
- 9.** Desarrollar acciones dirigidas a fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de los cuidados de la familia, y que minimicen los efectos de los roles sociales y culturales que tradicionalmente se asocian al papel de hombres y mujeres en el ámbito familiar.
- 10.** Proponer incentivos para las empresas, apoyando los contratos de sustitución para facilitar los permisos de conciliación o para la implantación de medidas de conciliación que necesiten un desarrollo tecnológico u organizativo, incentivando además a las empresas en el desarrollo de políticas de igualdad de género.
- 11.** Fomentar e impulsar las nuevas formas de trabajo relacionadas con la flexibilidad, como el teletrabajo.



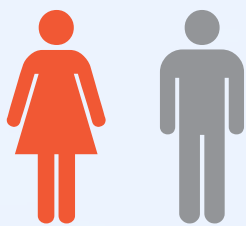
## RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS:

1. Promover activamente la igualdad de género dentro de la cultura de la empresa e incorporarla dentro de sus principios y valores.
2. Desarrollar un plan estratégico para aumentar la representación de las mujeres en los altos cargos y en los consejos de administración.
3. Llevar a cabo procesos de selección de personal y promoción interna que sean equitativos y justos. El análisis de la idoneidad de un candidato debe basarse en su perfil profesional, sin que el género sea un factor de discriminación.
4. Establecer una política salarial que equipare las retribuciones de los trabajadores que realicen las mismas labores con similitud de rendimiento, con el fin de acabar con la brecha salarial.
5. Desarrollar planes estratégicos para romper con el techo de cristal o la segregación vertical, que impiden a las mujeres acceder a puestos de alta dirección y liderazgo.
6. Facilitar la reincorporación a la compañía después de períodos temporales de ausencia por razón de excedencia, baja u otras circunstancias, eliminando las barreras para reincorporarse a su puesto de trabajo y seguir desarrollando su carrera profesional.
7. Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar: acciones de flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos, intercambio de turnos laborales, etc.

- 8.** Implantar medidas dentro de la empresa que faciliten la conciliación de los empleados. Flexibilización en la distribución de los tiempos y en el espacio de trabajo que facilite la conciliación de la vida personal y familiar con el empleo, a través de medidas como el teletrabajo, la flexibilidad de entrada y salida, la distribución flexible de las horas semanales, la elección de turnos, la reducción de jornada, los permisos especiales por situaciones familiares extraordinarias, las excedencias, etc.
- 9.** Divulgar entre todos los trabajadores la información relativa a las medidas de conciliación y los planes de igualdad, los motivos de su realización, así como de su ejecución y los resultados que se van obteniendo. Comunicar la importancia de colaborar y participar en el logro de estos objetivos.
- 10.** Poner en marcha acciones de formación y sensibilización del personal de la empresa en igualdad de oportunidades y de trato.
- 11.** Poner en valor las características del liderazgo femenino y tenerlo en consideración a la hora de elegir a los líderes de la empresa. No se deben seguir exclusivamente los patrones de liderazgo masculino.
- 12.** Definir protocolos de actuación, dentro de las empresas, para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, además de procedimientos internos para la tramitación de denuncias o reclamaciones de acoso, y divulgación de las responsabilidades laborales y penales en que puedan incurrir las personas acosadoras.
- 13.** Instaurar un control de los procesos de RR.HH. con la finalidad de que no perjudiquen la integración de vida laboral y personal y garanticen la objetivación de éstos con prerequisites y baremación previos, con independencia del sexo o nombre, ya sea en la selección, la promoción o en otros nombramientos.

## ALGUNOS DATOS REFERIDOS A LAS EMPRESAS ASOCIADAS A MULTINACIONALES POR MARCA ESPAÑA

Una encuesta realizada a las empresas de la Asociación refleja la situación actual de éstas con relación a aspectos relativos a la conciliación y la igualdad de género. Estos datos plasman una realidad por encima de la media del conjunto de las empresas en España, en cuanto a la presencia de mujeres, en su desempeño en todas las actividades y en la cadena de mando de las compañías.



**47,10 %**

**mujeres empleadas** versus hombres empleados en la actualidad

**47,03 %**

**nuevas contrataciones de mujeres** versus hombres en 2018

**65 %**

**empresas** que cuentan con un **presupuesto destinado a la diversidad**

**30,66 %**

**mujeres en el consejo** de administración actualmente

**40,93 %**

**mujeres** versus hombres en el **Comité de Dirección** actualmente

**90 %**

**empresas** con un comité y/o responsable de **Diversidad**

**59 %**

**empresas** con herramientas de medición de los resultados de sus **proyectos centrados en diversidad**





# CASOS DE ÉXITO



## accenture

En Accenture cuentan con un Comité de Diversidad e Inclusión integrado por profesionales de todas sus áreas corporativas y de negocio, y representantes de colectivos diversos. Su objetivo es impulsarlas dentro de la organización para enriquecer su visión, los productos y servicios que ofrecen a sus clientes y, así, generar valor añadido para su negocio y sus clientes. Desde este Comité se ha impulsado un Plan Estratégico para España y Portugal, enfocado a las personas, sus necesidades, su bienestar y su desarrollo.

Desde él, se han impulsado un conjunto de programas destinados a sensibilizar a su 'universo diverso' y ayudar al colectivo de mujeres, al de personas en situación de vulnerabilidad y/o discapacidad y al LGBT (lesbianas, gays, bisexuales y transexuales). El vídeo [\*\*\*"La diversidad en Accenture, motor de la innovación"\*\*\*](#) es un ejemplo de ello.

El excelente modelo de gestión de la diversidad que han desarrollado les ha permitido ser reconocidos como la empresa más diversa del mundo según Thomson Reuters. Además, han recibido 14 premios por su compromiso con la Inclusión y la Igualdad, y han realizado una notable difusión de todas sus iniciativas en medios de comunicación, redes sociales y con sus grupos de interés.

**GÉNERO:** su objetivo global es conseguir la paridad total en 2025. Para lograrlo se enfocan en programas de atracción, fidelización y éxito (ver desglose en el siguiente apartado). Actualmente más del 40% de profesionales de Accenture en España son mujeres.

**COLECTIVOS LGBT:** han creado una red interna de aliados entre sus profesionales. Su misión es brindar su apoyo y compromiso a la integración de sus miembros. Su objetivo es que el 50% de sus profesionales sea aliado (actualmente es el 41%).

**CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD:** Accenture está certificado desde 2013 como Empresa Familiarmente Responsable (EFR) por la Fundación Másfamilia.

**ADICIONALMENTE** su Plan Estratégico de Igualdad y Diversidad incluye numerosas medidas relacionadas con la integración de personas vulnerables, generaciones y culturas diferentes.

## PROGRAMAS DIRIGIDOS A MUJERES

- 1. Programas de atracción.** Trabajan en su marca como empleadores y, además, ponen el foco en despertar vocaciones tempranas en carreras STEAM (acrónimo de ciencias, tecnologías, ingeniería, arte y matemáticas) en niñas. Para ello colaboran tanto externamente con distintos agentes como internamente fomentando la visibilidad de modelos de referencia para hijas de empleados y clientes. Organizan encuentros en Madrid, Barcelona, Málaga y Bilbao, y acercan la tecnología a los colegios con su apoyo a la iniciativa global **Hour of Code**. Adicionalmente, fomentan la selección de las titulaciones STEAM a las necesidades de su negocio, ampliando las fuentes y medios de empleo.

Entre sus iniciativas STEM se encuentran los eventos “De Mayor Quiero Ser...” en los que abren las puertas de sus oficinas a hijas de profesionales y clientes para compartir con ellas la experiencia de sus profesionales más jóvenes, ingenieras o matemáticas que un día decidieron apostar por una carrera tecnológica.

- 2. Programas de fidelización.** Han definido un novedoso modelo de seguimiento del desarrollo profesional de las mujeres que trabajan en Accenture (40% de su plantilla). El programa RADAR, que ha obtenido una nominación en los premios de Accenture Global, vela por el posicionamiento de cada mujer.

Analiza el posicionamiento de las profesionales en puestos de manager y senior manager (según su modelo de carrera, los años que ha pasado en cierta categoría y los resultados que ha obtenido en su evaluación o performance) para trazar un plan de desarrollo que les ayude a alcanzar puestos directivos, siempre con el apoyo de un sponsor y de su counselor en la carrera.

De esta forma, se definen acciones de crecimiento personalizadas en tres dimensiones (right role, right client y right sponsor). Recursos Humanos, junto al Comité Ejecutivo, vela por el correcto desarrollo de la iniciativa.

**3. Programas de éxito.** Crean que viene ligado directamente a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el modelo de carrera, como en la política salarial. En Accenture, se basan únicamente en la meritocracia. Entre las iniciativas que desarrollan se encuentran:

- Patrocinio de eventos como el **Forbes Diversity Summit**, que busca, entre otros, impulsar el rol de la mujer en la sociedad, la política y la economía.
- Llevan más de 10 años celebrando el **Día Internacional de la Mujer**.
- Han creado el programa **Women in Power** donde comparten su visión sobre la diversidad con clientas de todas las industrias y personas de Accenture.
- Celebran sesiones trimestrales #wearetechwomen en Madrid y Barcelona para dar visibilidad a mujeres tecnólogas.
- Fomentan las mejores prácticas como miembros de la Junta Directiva de **REDI**, la red empresarial más relevante relacionada con LGBT.
- Colaboran con la **Fundación Inspiring Girls** organizando eventos donde sus profesionales comparten su experiencia laboral con niñas, ayudándolas a incrementar su ambición y autoestima.
- Han puesto en marcha la iniciativa **Mujeres Inspiradoras con el Mundo** donde mujeres influyentes del ámbito empresarial, cultural, científico, etc. son entrevistadas por la periodista Gloria Lomana para dar conocer los retos que han afrontado en su trayectoria personal y profesional.



## CASO DE ÉXITO

- Cada año, coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer, publican un estudio. En esta edición **Getting to Equal 2019** va un paso más allá para revelar cómo una cultura igualitaria impulsa la innovación, afirmando que, con la adopción de una mentalidad innovadora, podríamos ver un aumento inmediato del PIB global de 900.000 millones de dólares.
- Por segundo año consecutivo, han lanzado un movimiento dirigido a los profesionales. Para demostrar que en Accenture todos, mujeres y hombres, pueden contribuir a fomentar la inclusión de sus profesionales haciendo posible que su objetivo por alcanzar la **paridad laboral en 2025**, se convierta en una realidad.

En estas fotos se puede ver cómo su gente se involucró este año con el movimiento **“Yo soy parte del cambio”**.

### COLECTIVO LGBT

Cuentan con la red LGBT Ally, que muestra abiertamente el apoyo a este colectivo demostrando que se puede ser transparente, abierto, y apoyar al grupo LGBT, siendo o no parte de él. También desarrollan los eventos “We are...”, dirigidos al colectivo LGBT y cuyo objetivo es generar relaciones entre personas comprometidas con la inclusión y hacer visible cómo enriquece las propuestas de valor para sus profesionales. En ellos, un ponente (invitados relevantes del mundo de la política, la cultura o la economía) comparte sus experiencias y visión, impulsando siempre el respeto y la coexistencia a través de actividades participativas que promueven la creatividad entre los asistentes. Han celebrado We are colors (centrado en el arte), **We are Voices** (la música) o We are Flavours (la cocina), haciendo hincapié en la importancia que tiene la diversidad para alcanzar la creatividad. También participan de una manera muy activa en el Día del Orgullo. (**resumen**).

### POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

**Programa Flex Place to Work.** En él aglutinan las siguientes iniciativas:

- **Flex Time.** Posibilidad de disfrutar 5 días de descanso extras por mes.
- **Flex Summer.** Posibilidad de disfrutar días de descanso extras entre junio y septiembre.



# CASO DE ÉXITO

- **Parejas de hecho.** Igualan el permiso para matrimonio y parejas de hecho.
- **Lactancia.** Ofrecen una semana extra con el permiso de acumulación de lactancia.
- **Teletrabajo.** Facilidad para trabajar desde casa para aquellas personas que por su asignación y responsabilidad puedan hacerlo.
- **Baja por enfermedad.** Accenture asumirá el pago del salario íntegro durante los primeros 3 días de baja laboral, incluyendo acumulación de vacaciones y prorrateo de horas extras.
- **Horario flexible.** Sus profesionales tienen libertad para entrar antes o después de la hora “oficial”, y lo mismo ocurre con la salida; siempre en coordinación con su supervisor.
- **Flex Care.** En caso de hospitalización de un familiar cercano (Hij@, padres, conyuge o pareja de hecho), Accenture ayuda a sus profesionales con este programa.
- **Flex Kid.** Horario alternativo al estándar dirigido a madres o padres que favorece el equilibrio de la vida profesional con el cuidado de hijos pequeños.
- **Flex Ability.** Ayudas económicas dirigidas a profesionales y/o hijos con discapacidad.





Altadis es una empresa comprometida con la diversidad y la igualdad en el entorno laboral, por lo que uno de sus pilares estratégicos consiste en impulsar el éxito comercial a través de la diversidad en sus diferentes manifestaciones. Y para ello, buscan la mejor versión de las personas en tres aspectos fundamentales:

- Inspirar: compromiso de liderazgo para impulsar la diversidad de pensamiento.
- Fortalecer: acciones positivas para desarrollar el talento interno.
- Empoderar: definir y apoyar la flexibilidad en el trabajo.

Creen decididamente en una cultura corporativa donde las personas se sientan ellas mismas y expresen su opinión, lo que permite hagan mejor su trabajo. Así, mejora el compromiso y se facilita el desempeño individual y colectivo, aumentando la productividad.

Esa apuesta estratégica se manifiesta en diversas iniciativas:

- Con el programa “Bambú” se flexibilizan las formas de trabajo para garantizar la igualdad de oportunidades y una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, a través de acciones como la flexibilidad de horarios y la posibilidad de tele-trabajar de una forma regulada.
- Existe un Plan de Igualdad, recogido en el Convenio Colectivo desde 2007, prorrogado recientemente hasta el 31 de diciembre de 2020.
- Mediante el programa GTS (Gestión del Talento Senior) se capitaliza la experiencia y el conocimiento de un colectivo que puede continuar creciendo profesionalmente en su fase de madurez y contribuir con su experiencia a los resultados. El programa tiene cuatro ámbitos: mentoring, gestión del conocimiento, proyectos multidisciplinares y un consejo de expertos.
- Spotlight of Diversity: consiste en la concentración durante un mes de acciones de sensibilización en materia de diversidad, impulsado y apoyado por la consejera delegada del grupo Imperial Brands y su Comité de Dirección, que se desarrolla simultáneamente en diversos países.

Las medidas adoptadas en materia de diversidad han permitido alcanzar logros específicos como el de figurar en el Top 30 2019 de las empresas en España con mejores prácticas en Diversidad & Género. Igualmente, el programa GTS ha sido reconocido con diferentes premios los últimos años.

# CASO DE ÉXITO

## WORK-LIFE BALANCE EN LAS EMPRESAS

### Proyecto Bambú



El proyecto de Cambio Cultural y Flexibilidad denominado Bambú nace de la necesidad de implementar políticas empresariales que permitan un mejor equilibrio de la vida profesional y laboral del trabajador. El objetivo de este proyecto es flexibilizar de forma integrada las formas de trabajo de la Compañía para garantizar una mejora en el bienestar y compromiso de los empleados y una mayor agilidad en sus procesos.

Altadis optó el pasado mes de junio por una nueva forma de trabajar, coincidiendo con el traslado de un edificio totalmente reformado y de uso exclusivo, compuesto por espacios abiertos y cooperativos. Un espacio vinculado a una nueva cultura de empresa que impulsa la mejora de la productividad, motivación y flexibilidad de quienes lo componen.

Con el objetivo de hacer la empresa un lugar más dinámico, se han puesto en marcha medidas como el freesitting, la flexibilidad horaria y el teletrabajo para una mejora de la conciliación. El resultado de estas implantaciones es un espacio vanguardista donde todos trabajan de una forma más ágil al encontrar la mejor solución espacio-temporal para sus necesidades.





En 2018 postularon a la convocatoria del Ministerio de Igualdad para obtener una subvención que les permitiera poner en marcha su Plan de Igualdad. Por errores de forma, la solicitud fue denegada y por tanto han retrasado la implementación hasta este año, en el que volverán a presentar la solicitud.

Respecto a la conciliación, desde hace varios años los empleados de Axel Springer tienen flexibilidad total para la organización de su trabajo, no siendo necesaria su presencia en la oficina y pudiendo teletrabajar el tiempo que consideren oportuno.

## CASO DE ÉXITO

La política de teletrabajo ha sido la estrategia más potente implementada en la organización. Los trabajadores pueden organizar su tiempo sin tener que consultar a sus superiores y siendo responsables de la consecución de sus objetivos. Para ello, la organización ha facilitado toda la infraestructura para poder llevar a cabo una plena implementación: equipos informáticos, entorno cloud, etc...

Esta medida ha sido muy bien acogida en la plantilla que le permite conciliar mejor su vida personal y profesional y además valora la confianza depositada por la organización en este cambio organizativo y productivo.

Su política de flexibilidad además se vio reconocida con dos premios en 2017: Madrid Empresa Flexible y Premio Nacional Empresa Flexible, otorgados por la Comunidad de Madrid y el Ministerio de Asuntos Sociales respectivamente.





## Coca-Cola

Con más de 130 años de historia a nivel mundial y más de 65 en España, en Coca-Cola tienen muy claro que el éxito de su compañía se debe en gran medida a toda su gente. Son ellos los que, con su esfuerzo, hacen que el negocio siga funcionando y triunfando día a día. Por eso, les escuchan y les ponen por delante antes de tomar cualquier decisión.

En los últimos años, la conciliación laboral y personal se han consolidado como los factores más valorados en el trabajo. El equilibrio entre la vida profesional y personal es un elemento clave y, por eso, en Coca-Cola se han esforzado históricamente en diseñar formas de trabajo que fomenten la actitud positiva de las personas que forman parte de la compañía.

En Coca-Cola parten de la base de que las personas son responsables, a partir de ahí ofrecen flexibilidad y herramientas, para que cada uno elija lo que mejor se adecúe a sus necesidades personales. Consideran la tecnología una aliada gracias a la cual hoy, todos sus empleados pueden teletrabajar cualquier día que deseen. Asimismo, cuentan con flexibilidad horaria que permite a cada empleado elegir su hora de entrada y salida, según lo que se adapte mejor a su etapa de vida personal.

Sus empleados valoran muy positivamente la oferta de programas de bienestar y salud como médico, fisioterapia o gimnasio en la misma oficina; así como el servicio EasyLife que les permite realizar todo tipo de tareas personales que, si no, realizarían al salir del trabajo.

Un elemento clave de la conciliación es la igualdad de oportunidades. Las mujeres lideran el 38% de los puestos directivos en Coca-Cola España. En su estrategia de sostenibilidad “Avanzamos”, se han comprometido a que el 40% de los puestos directivos del sistema Coca-Cola en España sean ocupados por mujeres en 2025. A ello ha contribuido la decisión de la compañía de ampliar los permisos de paternidad y maternidad a los establecidos por ley y fomentar especialmente los permisos para el padre.

## CASO DE ÉXITO

El compromiso de The Coca-Cola Company con la diversidad ha recibido el reconocimiento de organizaciones nacionales e internacionales por los niveles altos de representación femenina en el nivel ejecutivo, además de proporcionar las mejores políticas y beneficios para apoyar la igualdad de género. El índice Bloomberg Gender-Equality incluye a Coca-Cola como empresa comprometida con el avance de las mujeres en el lugar de trabajo.

The Coca-Cola Company forma parte de Catalyst CEO, una iniciativa compartida de las 50 compañías más avanzadas a nivel mundial en materia de igualdad, que entre todas suman más de 2 billones de euros en facturación y emplean a más de 10 millones de personas en todo el mundo. El principal compromiso de esta iniciativa es acelerar la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad.

En los puestos de liderazgo habituales en una multinacional, The Coca-Cola Company se sitúa por encima de la media de las empresas a nivel global en materia de igualdad. Así, más de la mitad de los puestos de managers en Coca-Cola en todo el mundo están liderados por mujeres (51%), superando al 38% de media de Catalyst CEO. También The Coca-Cola Company es caso de éxito en igualdad en los puestos más altos en la toma de decisiones. El 31% del consejo de la compañía está compuesto por mujeres, por encima del 22% de la media de las compañías a nivel mundial.



---

# DIAGEO

En Diageo reconocen que el valor real de la diversidad está impulsado a través de una cultura inclusiva, manifestándose en su sentido más amplio e inclusivo respecto al género, nacionalidad, orientación sexual y forma de pensar. Por ello, son conscientes de que resulta fundamental poner en marcha programas de impulso activo de la diversidad interna para alcanzar la realidad deseada y llegar a convertirse en la empresa líder en inclusión.

En materia de igualdad de género, desarrollan su Plan de Acción de Diversidad 2018-2025, a través del cual buscan alcanzar niveles del 43% y 50% de mujeres en puestos intermedios, y del 35% en alta gerencia.

Dentro del plan desarrollan, por un lado, una Política de Retención que tiene en cuenta aspectos como la remuneración; la flexibilidad horaria; programas de apoyo para la contratación de servicios domésticos, cuidadores...; y el desarrollo e impulso de la visibilidad en posiciones de liderazgo.

Y, por otro, su Estrategia de Contratación establece que las short lists de candidatos en un proceso de selección estén compuestas por, al menos, un 60% de mujeres. Además, se establece un foco especial en aquellos niveles con un menor ratio de diversidad, y todos sus programas de graduados y de desarrollo de carrera incorporan a hombres y mujeres por igual.

Creen firmemente que, para el éxito de este plan, es clave involucrar a los hombres en ese pensamiento y acción hacia la igualdad. Por ello, entre otras acciones, han migrado desde un concepto de coaching para madres profesionales para prepararse para su maternidad y la vuelta al trabajo, hacia un programa integral de parental coaching, entendiendo que la labor de padres y profesionales recae en ambos por igual. En esa línea, además, han diseñado el programa 'Engagement', con el que involucran a los hombres mediante el desarrollo de iniciativas que sustenten la idea clave de que la igualdad es algo a asumir tanto por ellas como por ellos.

## CASO DE ÉXITO

### **PLAN W – EMPODERANDO A LA MUJER A TRAVÉS DEL APRENDIZAJE**

Las mujeres realizan dos tercios del trabajo mundial pero solo obtienen un 10% de los ingresos. Además, la mitad de los granjeros del mundo son mujeres, pero solo poseen menos del 2% de la tierra. Ante esta realidad, en 2013 surgió Plan W, el programa de Diageo enfocado al empoderamiento de miles de mujeres en la región de Asia Pacífico a través del aprendizaje.

Las mujeres empoderadas tienen acceso a habilidades, recursos y oportunidades. Como consecuencia, más niños van al colegio, aumentan los ingresos y las familias son más saludables. En definitiva, la sociedad progresa. Plan W nació con el objetivo de empoderar a las mujeres de nuestro negocio y cadena de valor para que jueguen un papel más importante en la economía. Lo hace trabajando de forma cercana con el sector hostelero, ayudando a las mujeres a construir su propio negocio. Además, trabaja con hogares, incluyendo a los hombres, para reforzar ese empoderamiento.

Para ello, durante estos años Diageo ha trabajado con diferentes grupos de personas en la compañía, la industria, las comunidades y sus consumidores. La compañía ha formado a bartenders para mejorar sus habilidades y, por ende, sus oportunidades. Además, ha actuado en comunidades marginadas para ayudar a sus mujeres a conseguir trabajo y comenzar sus propios negocios.

Lanzado en 2013, el programa contribuye a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU centrados en la Igualdad de Género (número 5) y una Educación de Calidad (número 4), y ha empoderado a más de 300.000 mujeres y alcanzado a más de 1,7 millones de personas en países de la región como India, Filipinas o Vietnam.

### **THE RAINBOW NETWORK**

The Rainbow Network es un grupo de recursos de empleados (ERG) centrado en la comunidad LGTB+, enfocado en impulsar el perfil de los asuntos que les afectan, así como una agenda centrada en inclusión y diversidad más amplia.

El objetivo del grupo, que se extiende a lo largo de Europa y Norteamérica, es el de “desplegar el potencial que trae consigo poder ser uno mismo, tanto a nuestras vidas como a la ambición de Diageo. La principal meta es la de crear una cultura que celebre la diversidad entre Diageo y sus marcas.



## CASO DE ÉXITO

En 2018, el grupo impulsó la unión de Diageo a Open For Business, alianza global de compañías líderes comprometidas con la inclusión de la comunidad LGTB+ en todo el mundo. Lanzada en 2015, la coalición busca promover los derechos LGTB+ y el impacto positivo de su defensa y promoción sobre los negocios y la economía.

### HERRAMIENTAS PARA MADRES Y PADRES

Diageo Iberia cuenta con multitud de herramientas que ayudan a impulsar con éxito el Plan de Acción Diversidad 2018-2025.

El portal de beneficios PlanFlex es una herramienta utilizada para incrementar la retención del talento masculino y femenino. Entre otras cosas, ofrece a los padres y madres beneficios económicos por el uso de servicios de cuidados. Además, todos los empleados cuentan con acceso ilimitado a Alares, un servicio de ayuda en el hogar que organiza canguros, servicios domésticos, sustitución por enfermedad, etc. asimismo, la política de maternidad a nivel local va mucho más allá de lo establecido por la ley, proporcionando a las madres con un mes adicional de baja por maternidad, completamente cubierto por Diageo.

El Programa Europeo de Coaching por Paternidad fue lanzado en 2017 en Iberia, y ha sido ampliado para apoyar a los profesionales en su vuelta al trabajo tras una baja por maternidad/paternidad, ayudándoles a estar más seguros de sí mismos y en la transición al entorno laboral. Los individuos que se acogen a él reciben formación para el uso efectivo de la política de trabajo flexible de la compañía. Además, apoya a los managers que cuentan con padres en sus equipos, para que puedan brindarles apoyo y garantizar que están preparados para triunfar.

## CASO DE ÉXITO

La firme apuesta por la diversidad les ha traído diversos reconocimientos, entre los que se encuentra la posición de Diageo como una de las tres primeras compañías a nivel mundial reconocida por su lucha contra la desigualdad de género, según el índice Solactive Equileap Europe Gender Equality, que incluye a las 25 compañías europeas que más destacan en esta materia.

La compañía es, además, parte del Bloomberg Gender-Equality Index, al que pertenecen 104 compañías de 10 sectores diferentes, y en 2018 fue reconocida por Thomson Reuters como la cuarta compañía más diversa en inclusiva del mundo.



## **DIGITALIZADAS: EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO DE LA MUJER EN EL ÁMBITO RURAL**

Digitalizadas fue puesto en marcha por Google, la Fundación Cibervoluntarios, y la Fundación Mujeres, con la colaboración del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Digitalizadas tiene el objetivo de ofrecer formación gratuita presencial -y en grupos reducidos- en competencias tecnológicas a 5.000 mujeres que residen en zonas rurales y para facilitar así su acceso a la empleabilidad y el emprendimiento, y lo hace con actividades formativas a disposición de cualquier organización o entidad que aúne a un grupo de mujeres provenientes del entorno rural.

De este modo, las participantes tienen la oportunidad de desarrollar competencias tecnológicas que facilitarán su acceso al mercado laboral del futuro. Además, contarán con nuevas herramientas aplicables a las actividades propias del mundo rural y serán capaces de emprender nuevas experiencias empresariales locales.

La red de digitalizadoras contribuye a reducir la brecha de género y aumenta la influencia personal y profesional de las mujeres en Internet, promoviendo su inserción social y laboral, y protegiendo sus derechos y seguridad en entornos digitales.

## **SOMOS MÁS CONTRA EL DISCURSO DE ODIO Y LA RADICALIZACIÓN VIOLENTA**

Somos Más cuenta con la participación y colaboración de seis Ministerios del Gobierno de España, UGT, la red AWARE, la fundación Jóvenes y Desarrollo y YouTube, y tiene como misión principal combatir el radicalismo y el discurso del





## CASO DE ÉXITO

odio -como el machismo o la discriminación de la mujer- entre jóvenes en redes sociales e internet. Para ello, se basa en la contra narrativa que fomenta los valores del respeto, la tolerancia, la solidaridad y la diversidad en las Redes de la mano de youtubers como influencers.

El proyecto se sustenta en dos pilares: primero el de la educación, que trata de ayudar a jóvenes en centros escolares a través de juegos de rol que les ayude a ponerse en la piel de quienes sufren algún tipo de acoso o discriminación para vacunarse contra ello; el segundo pilar es la concienciación, para el que se han lanzado varias campañas de difusión lideradas por youtubers que difunden valores positivos entre sus cientos de miles de seguidores.

En apenas un año y medio, este programa ha conseguido un importante reconocimiento de España, presentado por el Gobierno como un caso de éxito ante la Liga Árabe, el Parlamento Europeo y el Foro de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Durante el pasado curso escolar se han formado más de 28.000 adolescentes de entre 14 y 18 años, y 680 docentes participaron en los talleres impartidos en 230 centros escolares de todo el país.

### **GOOGLE ACTÍVATE: FORMACIÓN GRATUITA EN NUEVAS TECNOLOGÍAS**

Google Actívate es una plataforma que ofrece cursos gratuitos en competencias gratuitas tanto presenciales como online. Además, pone a disposición de los participantes información relevante para la puesta en marcha de proyectos emprendedores y ayuda a los jóvenes en su empleabilidad. Google contribuye así a reducir la brecha digital laboral de la que adolece actualmente el mercado laboral. Además del Ministerio de Economía y Empresa, participan otros organismos y más de una treintena de universidades españolas.

El proyecto incorpora un MOOC de Transformación Digital en el que colaboran Red.es, y la EOI, así como los fondos europeos de Garantía Juvenil.

## CASO DE ÉXITO

En septiembre de 2018, bajo el paraguas de Actívate, Google y el sindicato UGT se unieron para poner en marcha un acuerdo de formación en Competencias Digitales. El MOOC, diseñado para la incorporación de herramientas digitales útiles para trabajadores en activo arrancó en enero de 2019.

Desde su puesta en marcha en 2014, más de 1,2 millones de personas se han registrado en alguno de los cursos, y más de 130.000 han obtenido un certificado tras superar todos los módulos. Gracias a Actívate, 43.000 personas han podido encontrar trabajo o han iniciado su propio negocio. Estos resultados sitúan a Actívate como la principal plataforma formativa en competencias digitales de nuestro país, y la mayor que de la red mundial de Google en términos de empleo y emprendimiento.

### **GEN10S: EDUCAR A NIÑAS Y NIÑOS EN IGUALDAD**

El programa Genios, desarrollado por Google junto a la fundación Ayuda en Acción, tiene por objetivo preparar a los niños y sobre todo a las niñas en zonas con riesgo de exclusión social para la nueva era digital. El proyecto ataja la brecha entre sexos en el ámbito tecnológico pero también la brecha económica, ofreciendo más oportunidades a los más vulnerables.

En el proyecto, que cuenta con actividades dirigidas a impulsar el emprendimiento y generar oportunidades para el futuro educativo y profesional de los más jóvenes a través de la programación, participan tanto docentes como padres y alumnos.

Con esta propuesta educativa, se fomenta el cambio de mentalidad entre los menores, pasando de ser consumidores de tecnología a creadores de la misma, desarrollando capacidades para emprender utilizando herramientas digitales.

Gracias a Genios, los participantes pueden aprovechar las ventajas que ofrece Internet para crear de la tecnología que utilizarán en el futuro. Así, los niños y niñas crean su propio videojuego, trabajando en equipo e integrando a sus compañeros, a sus profesores y a sus familiares durante el proyecto.

Con Genios se persigue democratizar el acceso a la educación tecnológica, reducir la brecha de género y generar vocaciones en el ámbito de la ciencia y la tecnología -STEM- tanto en niñas como en niños. En este sentido, cabe destacar que la mitad de los participantes son chicas y que hay alumnos de 30 nacionalidades diferentes.



IBM, desde su creación hace más de 100 años , nació con el compromiso de la equidad. Su fundador Watson Sr .promulgó en 1935 la primera política interna de igualdad salarial “Equal pay for equal work” en IBM y su sucesor Watson Jr la primera política interna de igualdad de oportunidades en 1953 “Equal Opportunity policy” que fué por tanto , establecida 11 años antes que del Civil Rights Acts de EEUU (1964) .

Durante todos estos años estos valores han conformado su cultura y han liderado todas sus actuaciones. No obstante, siempre midiendo y comprobando dónde estaban para tomar medidas y crear iniciativas o acciones que les permitieran corregir o mitigar las desviaciones que descubrieran. Por ello y gracias a la continua preocupación por la igualdad de oportunidades, hoy es una empresa que puede sin duda, presumir de las mejores políticas de flexibilidad, de programas de mentoring, coaching profesional, shadowing y programas de liderazgo femenino establecidos para conseguir esa equidad para con la diversidad, retener ese talento femenino y que la mujer pueda llegar hasta dónde se proponga y acceder a esas posiciones de poder dónde se toman las decisiones y se pueden transformar las cosas.

La cultura de no discriminación por ninguna otra diferencia que no sea el talento forma parte del carácter y comportamiento de los IBMer y nadie puede vulnerar o quebrantar los valores de su empresa.

Pero evidentemente, existe un componente social que las empresas difícilmente pueden vencer y por ello también los directores de personas deben pasar por sus programas de formación “Unconscious bias” para intentar hacer conscientes los sesgos y estereotipos que de forma inconsciente todos tenemos y utilizamos a la hora de tomar decisiones. Con este programa, se trata de amortiguar las repercusiones o el impacto negativo que los prejuicios inconscientes puedan llegar a tener en lo que respecta la carrera y experiencia del empleado.

Todas estas políticas, iniciativas y programas son seguramente responsables en gran parte de sus buenas cifras de representación por género, sobre todo dentro

del sector de tecnologías de la información. Pero no se conforman con estas cifras relativamente buenas, porque creen que existe una enorme oportunidad a la que las mujeres tienen que sumarse y porque, de no hacerlo, la brecha de representación de género no hará sino incrementarse.

En este sector tienen un doble hándicap para lograr una igualdad en las cifras de representación por género y es que las carreras de STEM (ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas), de las que se nutre su actividad, no son las más populares entre los estudiantes del género femenino e incluso su tendencia no es precisamente de crecimiento, por tanto las mujeres candidatas tras su graduación ya representan una minoría al aproximarse a los procesos de selección. Esta es una de las preocupaciones de la empresa que necesita de ese talento técnico para seguir innovando y por ello parte de las iniciativas que están desarrollando en la actualidad son las relacionadas con la educación y el aprendizaje de la ciencia y tecnología. Por ello, tanto a nivel corporativo como a nivel local, están volcados en iniciativas que impulsen las vocaciones científicas y tecnológicas de nuestros jóvenes haciendo hincapié en las chicas para tratar de cambiar o al menos ayudar a cambiar estas tendencias.

La red de voluntarios IBM y en particular las Women in Technology dan un buen ejemplo compartiendo su conocimiento, entusiasmo por la tecnología y ejerciendo de referente entre las niñas.



Entre los programas de mayor éxito de la compañía:

- Teach the teachers: cursos a profesores para que expandan y compartan la pasión por la tecnología en las aulas “Robots, videojuegos y apps en el aula”.
- Bits & Bytes: aprender a programar a temprana edad (5-6 años) y en familia. Los hijos de empleados y amigos vienen con uno de los padres.
- Talleres de robótica y divulgación tecnológica en centros educativos: las Women in Technology actúan de role model.
- Mentorización a estudiantes.
- IBM Technology School: para hijos de empleados y sus amigos.
- Tech4girls disminuyendo la brecha digital: espacio de experimentación con las tecnologías dirigido especialmente a chicas de entre 10 y 12 años.
- BlueMix para jóvenes/Cloud for teens: para aprender a crear sus propias aplicaciones gracias a las facilidades de esta plataforma y sus numerosas APIs cognitivas.

Con estas iniciativas y actividades IBM quiere contribuir a cerrar la doble brecha de género y tecnológica para lograr una mayor igualdad de oportunidades. IBM no quiere desaprovechar esta nueva era que representa además una nueva oportunidad para la igualdad y para hacer que la brecha disminuya.



## CASO DE ÉXITO

La política de flexibilidad aporta beneficios tanto a la empresa por la atracción y retención del talento como para el profesional por las facilidades que conlleva para la integración de la vida laboral y personal.

Proveer de flexibilidad a sus profesionales es necesario para que puedan trabajar en cualquier parte y a cualquier hora, pero con la información que necesitan en el momento que la necesitan. Lo que significa que deben estar conectados al resto de la compañía y sentir su respaldo en todo momento. Para ello, deben asegurar tanto una infraestructura tecnológica y de conexión como de trabajo colaborativo, además de una adecuada formación y soporte que permita a los empleados gestionar su tiempo y prioridades utilizando estas facilidades.

La tecnología posibilita que no haya limitaciones de tiempo y espacio.

Las opciones de flexibilidad facilitan la conciliación:

- Reduce el tiempo perdido en viajes y traslados.
- Fortalece el compromiso con la empresa.
- Centra el énfasis en el trabajo en lugar de la “política de oficina”.
- La flexibilidad de tiempo permite a los padres una mayor disponibilidad con sus hijos y hacer frente a cambios familiares inesperados y permite a todos una mejor integración de la vida laboral y personal.

En este contexto, es importante resaltar que la presencia no es lo mismo que el rendimiento. La valoración de un empleado depende de su rendimiento y del valor que aporte al negocio, no de las horas de presencia en la oficina. Su cultura de empresa se basa en la confianza en la persona, no en el control.

No se trata solo de bienestar, sino también de supervivencia, conciliando intereses de negocio y personales. La cultura de IBM se basa en la confianza en los empleados y en la consecución de los resultados, no en la presencia física. Lo importante es lo que se consigue, no desde dónde o cuándo.



**Japan Tobacco International**

En JTI apuestan por la Diversidad e Inclusión a través de la creación de un mismo marco de oportunidades que favorezca la conciliación de la vida profesional y familiar tanto para hombres como para mujeres.

Promover un entorno laboral en el que todos los empleados tengan las mismas oportunidades de carrera forma parte de su ADN y es uno de los pilares sobre los que se asienta su propuesta de valor de atracción, desarrollo y fidelización del talento en JTI.

Sus medidas más destacadas son la flexibilidad horaria (de hasta 3 horas), el teletrabajo (24 días al año), la jornada continua o los cheques guardería. Cuentan también con más días festivos que la media nacional (26 días al año) e incluso un banco de vacaciones con opción a compra que contribuyen -sin duda- a una mayor conciliación.

Otras medidas como el complemento salarial de hasta el 100% del salario durante las bajas de maternidad/paternidad, la incorporación de temporales para cubrir esas posiciones están orientadas a una mayor conciliación en el desarrollo de un plan de carrera en la compañía.

Fruto de esta firme creencia y del trabajo de Recursos Humanos en colaboración con otras áreas de la compañía, JTI ha sido nominada como una de las mejores compañías de gran consumo para trabajar en España por “Great Place To Work” y certificada como una de las principales entidades generadoras de empleo en España y a nivel mundial durante siete años consecutivos por “Top Employer”.

Un reconocimiento que les empuja a seguir trabajando en esta materia. En ese sentido, la compañía ha dado pasos importantes en la incorporación de mujeres en plantilla en un sector tradicionalmente masculino, el tabaco. En la actualidad, el Comité de Dirección en Iberia -que aúna Península, Islas Canarias\*, Andorra, Portugal y Gibraltar- está formado por un 33,3% de mujeres, y el porcentaje de contrataciones de mujeres a su plantilla asciende al 45,5%.

\*Debido a las diferencias en los sistemas impositivos y de distribución de los productos del tabaco, Islas Canarias constituye un mercado diferenciado con gestión particular y propia

## CASO DE ÉXITO

Alejandra\* lleva en JTI 10 años. Desde entonces, ha tenido la oportunidad de desarrollar su carrera profesional asumiendo tres roles distintos en este tiempo. Además, Alejandra es madre de tres hijos de 10, 7 y 6 años.

En todas las posiciones que ha asumido, cada vez con mayor responsabilidad, Alejandra ha podido poner en práctica las medidas de conciliación que ofrece JTI. Entre ellas destaca la posibilidad de compatibilizar sus funciones como responsable de implantar el área de finanzas en Portugal con su proyecto familiar organizando su jornada laboral semanal entre las oficinas de Madrid y Lisboa, así como haciendo uso del teletrabajo.

Tras 5 años en el país luso, Alejandra volvió a Madrid para dirigir el equipo del área de planificación financiera para todos los mercados de JTI Iberia, que incluyen España, Andorra, Portugal y Gibraltar.

Alejandra tenía claro que su plan de desarrollo no sólo debía cumplir sus aspiraciones de crecimiento profesional, sino también como mujer y como madre. Por eso apostó por JTI, cuya principal propuesta de valor es ofrecer un marco de oportunidades para favorecer la conciliación de ambas parcelas.

En palabras de Alejandra, “lo que más me gusta de JTI es que me permite establecer un plan de carrera y nuevos retos profesionales que se ajustan a mis prioridades familiares.”

\*Alejandra, responsable del área de planificación financiera de JTI Iberia





Los objetivos generales del Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades de Leroy Merlin firmado con los sindicatos son:

1. Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
2. Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
4. Garantizar la igualdad retributiva por el desempeño de trabajo de igual valor y aportación, sin que sea admisible la diferenciación salarial por la condición de género.

## CONCILIACIÓN

Se difunde y apoya mediante un folleto informativo para dar a conocer los derechos y medidas de conciliación, y se utilizan los canales de comunicación interna para informar a los equipos de la posibilidad de contar con permisos, suspensiones de contrato y excedencias para hacerse cargo de situaciones familiares, enfatizando que existe la misma posibilidad para los varones. También otorgan preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, así como cambio de centro de trabajo a otra provincia a los trabajadores que lo soliciten para atender situaciones parentales.

Para todo ello se ha creado una comisión de seguimiento que recopila propuestas de conciliación recibidas de los colaboradores y las ponen común en las reuniones de la comisión que se desarrollen durante la vigencia del Plan, estudiando su viabilidad.

## IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRE Y MUJERES

Revisan los procesos de selección desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como los procesos relativos al área de promoción. Asimismo, se ha desplegado una guía de estilo para cuidar un lenguaje no “sexista” e inclusivo.

Así, fomentan una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes puestos. Independientemente del criterio de mérito, existe una evolución positiva hacia la igualdad en los últimos años. En 2012 en el top 700, el 22,5% eran mujeres y a día de hoy se ha incrementado hasta el 34%.



### CASO DE ÉXITO

#### Formación y sensibilización en diversidad e igualdad de trato y oportunidades

Desde el año 2012 Leroy Merlin forma y sensibiliza a todos los colaboradores en igualdad de trato y oportunidades y diversidad. Todos los colaboradores que se incorporan a Leroy Merlin realizan, dentro de su PLM, un periodo de formación inicial en el que realiza diferentes cursos, entre los que se encuentra el Curso Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades de la empresa.

El objetivo es que todas las personas que trabajan en Leroy Merlin puedan conocer las medidas concretas del Plan de Igualdad, concienciar sobre sus derechos y obligaciones, y ayudar a integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres transversalmente. El curso se realiza online y cuenta con un test de autoevaluación para reforzar el aprendizaje de los contenidos.

Además de ese curso, cuando se aprobó el Plan de Igualdad, se lanzó una formación específica y presencial “Sensibilización en Diversidad e Igualdad de Género” para los comités de dirección tanto de las tiendas como de servicios internos, con un enfoque a los managers que lideran equipos.



## ManpowerGroup

La Propuesta de Valor al Empleado de ManpowerGroup se organiza en cinco pilares: My Career, My Balance, My Benefits, My Talks y My Congrats. My Balance es su programa de medidas orientadas a conciliar los retos profesionales de sus empleados con su vida personal impulsando además hábitos de vida saludable:

- Flexibilidad horaria en entrada y salida.
- Adelantar la salida a elección del trabajador ajustando su tiempo de almuerzo y entrada.
- Flexibilidad de elección de horario, conjugando tardes libres, días de jornada intensiva y días inhábiles.
- Ampliaciones por maternidad y paternidad.
- Posibilidad de horarios adaptados por necesidades personales temporales.
- Preferencia en movibilidades por cercanía a domicilio.
- Ticket guardería.
- Día libre por el cumpleaños con 100 euros de regalo.

**Plan EWork:** posibilita el teletrabajo desde casa y favorece que las personas que por motivos laborales están desplazadas puedan trabajar desde cualquier lugar (en un entorno seguro). En paralelo, impulsan las nuevas tecnologías (video y teleconferencias), para optimizar los tiempos de desplazamiento y ganar calidad de vida y tiempo familiar.

**Plan 4u:** conjunto de ventajas y servicios gratuitos que ManpowerGroup pone a disposición de todos los empleados (también becarios y colaboradores) para ayudarles en su día a día con servicios exclusivos de asistencia personal y familiar.

En ManpowerGroup entienden la diversidad como la igualdad por diferencias de raza, lugar de origen, religión, cultura, género, edad, discapacidad, orientación sexual e identidad de género. Fomentan la diversidad y el respeto por todas

las personas. Todos los empleados realizan un curso de formación obligatoria en diversidad que se incluye en el proceso de Welcoming al incorporarse a la compañía.

La **Entrevista de Desarrollo** permite elaborar informes de desarrollo de talento para todos los mandos intermedios y direcciones generales, que especifican los planes de desarrollo de sus equipos, los compromisos de mejora de su liderazgo, matriz de talento local y planes específicos para cada colectivo. Ponen especial foco en cuál es la posición de la mujer frente al hombre para asegurar que impulsan el Liderazgo Femenino.

Su **Código de Buenas Prácticas** otorga los parámetros estratégicos para llevar a cabo los procesos de atracción, selección, onboarding, saltos evolutivos y desarrollo, con el fin de que estos se realicen adecuadamente y alineados con los valores de la compañía y con su política de igualdad, diversidad, y con las exigencias de la responsabilidad social corporativa.

## CASO DE ÉXITO

En ManpowerGroup quieren generar y desarrollar el talento de todas las personas que forman parte de la compañía, por ello creen en la inclusión consciente y en la diversidad de género. Porque solo la capacidad de impulsar el liderazgo con equipos diversos da la oportunidad de aportar el valor que necesitan todos sus stakeholders: clientes, candidatos y las personas que forman parte de la organización. Su propuesta de valor al Talento se sustenta en sus valores, en las personas y en su responsabilidad para generar entornos donde quieran y puedan liberar todo su potencial.

Gracias a todas las iniciativas anteriormente trasladadas, ManpowerGroup ha sido reconocida, en el marco de los XXIII Premios Madrid Empresa Flexible con el distintivo **Empresa Más Igual** por el fomento de políticas de Igualdad, desarrollo y compromiso del Talento, dentro y fuera de la organización. Se la distingue así por aplicar criterios de igualdad en todos sus procesos, y contar con un amplio Plan de Igualdad que fomenta la carrera profesional de hombres y mujeres, así como promover el ascenso de mujeres a puestos de responsabilidad. Estos premios forman parte de la Campaña Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal, y son una iniciativa de la Dirección General de la Mujer, con el objetivo de reconocer a las empresas que se distinguen por tener las mejores políticas de flexibilidad y conciliación en la región.





Desde la dirección de Merck se impulsa el talento femenino, reflejándose en la composición de la compañía en España; 53% de mujeres y 48% de mujeres en el comité ejecutivo. Además, quieren contribuir a acelerar el cambio en la sociedad, eliminando las brechas de género en distintos ámbitos, impulsando y liderando ClosinGap.

Merck es una compañía líder en ciencia y tecnología en los sectores de Salud, Life Science y Performance Materials. Tiene una amplia presencia en España con tres plantas de fabricación: biotecnológica, farmacéutica y química. Desarrolla una amplia actividad científica y en el ámbito clínico y en colaboración con los centros de investigación.

Merck está comprometida, junto a otros agentes sociales y empresariales, en dar respuesta a los grandes retos económicos y sociales del país. Entre ellos, el desarrollo del talento femenino, el impulso de la excelencia científica y los cambios que la tecnología y la innovación introducen en nuestra sociedad.

## **MEDIDAS MÁS IMPORTANTES EMPRENDIDAS POR LA EMPRESA EN RELACIÓN A LA CONCILIACIÓN Y LA IGUALDAD DE GÉNERO**

### **Plan de Igualdad**

Desde un punto de vista interno y dentro del Plan de igualdad, que recoge 19 medidas, de las que destacan, en reconocimiento del talento femenino:

- Programa desarrollo Talento Femenino
- Programa “aquí trabajamos todos/as” para eliminar la feminización o masculinización de algunas áreas
- Creación de un programa de soporte a la maternidad (En él se recogen medidas para la reincorporación con garantías para continuar la carrera profesional)





### **Compromiso de la dirección con la igualdad**

Los cambios en las organizaciones se producen cuando existe una cultura asentada en la empresa y cuando desde la dirección de la empresa se lideran.

En Merck el comité ejecutivo, con su CEO, Marieta Jiménez, al frente es quien lidera los cambios necesarios para generar la igualdad de oportunidades.

Existe un compromiso, que ya es una realidad, de que exista una representación igualitaria mujer-hombre en los procesos de selección. También se han implementado medidas de flexibilidad horaria o de teletrabajo para facilitar la conciliación familiar, que sigue siendo a día de hoy una de las principales causas que acentúa las brechas de género.

Y este mismo 2019, han firmado con la Secretaría de Estado de Igualdad, un PROTOCOLO GENERAL PARA FOMENTAR UNA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN PUESTOS PREDIRECTIVOS, DIRECTIVOS Y COMITÉS DE DIRECCIÓN EN EL MARCO DE LA INICIATIVA MÁS MUJERES, MEJORES EMPRESAS.

CASO DE ÉXITO

**CLOSINGAP**

Desde Merck han impulsado la creación de un clúster de empresas para trabajar en calcular el coste oportunidad que tiene no aprovechar todo el talento femenino. El objetivo básico es cuantificar cuánto están perdiendo en términos económicos para remover consciencias y sensibilizar a la sociedad y así lograr cerrar las brechas de género.

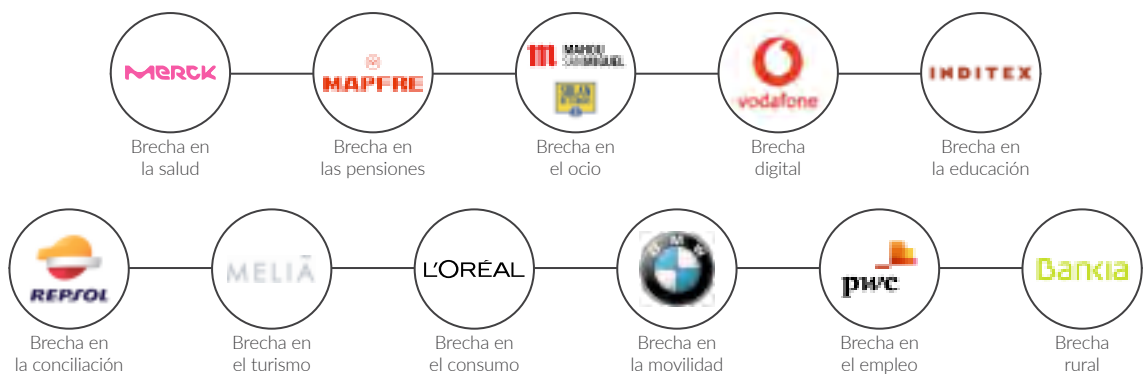
Closingap surge a partir de un programa global de Merck puesto en marcha en 2014 en colaboración con el Foro de Cooperación Económica Asia –Pacífico bajo la denominación Healthy Women, Healthy Economies que tiene como objetivo abordar las barreras que impiden aprovechar todo el talento femenino y alcanzar de forma plena la participación de la mujer en la economía de los países.

Una vez hayan cuantificado el coste de oportunidad de todas las brechas, trabajarán en la elaboración de recomendaciones para el sector privado y el público de medidas concretas que ayuden a afrontar los cambios que la sociedad española necesita para aprovechar todo su talento.

El clúster está formado por 11 empresas multinacionales que engloban a casi 1 millón de empleados.

A continuación, se detallan las empresas y las brechas que están estudiando en Closingap:

**Socios fundadores y áreas de trabajo**



Hasta la fecha ya se han presentado 2 informes, el primero sobre la brecha de género en la salud el pasado mes de noviembre y el pasado mes de febrero se presentó el informe sobre conciliación. Los informes están disponibles en: [www.closinggap.com](http://www.closinggap.com)

## COMITÉ EJECUTIVO

Otro de los hitos importantes que han alcanzado a principios de este 2019, ha sido alcanzar el 48% de representación de mujeres en su máximo órgano de dirección, el Comité Ejecutivo.

Hasta mediados de 2018, la representación de mujeres en puestos directivos estaba cifrada en un 41 % y han logrado con las medidas implantadas a través de su plan de igualdad alcanzar la cifra del 48 %.

El total de la plantilla de Merck Group en España está formado en un 53 % por mujeres.





Entre las medidas más importantes emprendidas por la empresa en relación a la conciliación y la igualdad de género, se encuentran:

**Lanzamiento de la iniciativa Women in Leadership** en España. Formado por 24 mujeres gerentes. El objetivo es la aceleración del desarrollo de mujeres para ocupar posiciones de dirección a futuro garantizando un liderazgo diverso y equilibrado en género.

**Programa de Desarrollo del Liderazgo Femenino en MSD.** Es parte de la iniciativa WIL, un programa de desarrollo de habilidades para mujeres directivas enfocado en el autoconocimiento y el desarrollo personal.

**Firma del protocolo del Currículum Anónimo** con el Ministerio de Sanidad e Igualdad

**Formación on-line** para Managers en “Eliminación de Sesgos Inconscientes” y, para todos los empleados, en “Conceptos básicos de la Diversidad y la Inclusión”

**Acuerdos de Trabajo Flexibles.** Es una política de flexibilización individual de la jornada para una mejor adaptación a la conciliación de la vida profesional/personal.

**Programa Global “Women Leadership Program”**, donde cada año mujeres de MSD España participan en este programa internacional para la promoción del liderazgo femenino.

**Programa STEM Talent Girl** en la Planta de Salamanca patrocinado por la Junta de Castilla y León

**Septiembre Mes de la Diversidad.** Una de las iniciativas con mejor acogida entre sus empleados. Tiene como objetivo fomentar y crear conciencia de la Diversidad como elemento fundacional de su estrategia de negocio y su integración en sus valores.



**Celebración del 8 de marzo.** Publicación de datos de género y visibilización de mujeres en posiciones de liderazgo.

**LIVE IT** es la plataforma que recopila en un único site todos los servicios, productos, medidas y beneficios de MSD. Concebido para adaptarse a todos los empleados y a sus situaciones personales y familiares, para una mayor atención a la Diversidad.

**Distintivo Igualdad en la Empresa.** Obtenido en 2012 y renovado desde entonces. Certificado EFR: La compañía se ha certificado cada año desde 200. Top Employer desde 2016.



Participantes de Women in Leadership en diferentes actividades como la sesión de lanzamiento (arriba), celebración del 8 de Marzo (izquierda) o la tercera sesión del Programa de Desarrollo del Liderazgo Femenino en MSD.

## CASO DE ÉXITO

### Lanzamiento de la iniciativa Women in Leadership (WIL) en España y su Programa para el Desarrollo del Liderazgo Femenino en MSD

Formado por 24 mujeres en posiciones gerenciales, su objetivo es la aceleración del desarrollo de mujeres para ocupar posiciones de dirección a futuro garantizando un liderazgo diverso y equilibrado en género.

El WIL es consecuencia de la implementación de una sólida estrategia de Diversidad e Inclusión de la Compañía, estrategia que está impulsada y esponsorizada por miembros del Comité de Dirección. Persigue tres objetivos fundamentales:

- El desarrollo acelerado de mujeres en posiciones de middle management a Dirección.
- Potencial el Networking como herramienta fundamental de crecimiento en la organización.
- Visibilizar e impulsar modelos de liderazgo diversos.

La filosofía de trabajo es la autogestión y el trabajo en red y funciona a través de cuatro workstreams:

- Desarrollo
- Marca Personal
- Networking
- Influencia

# CASO DE ÉXITO

## LIVE IT • UNA NUEVA FORMA DE ENTENDER LOS BENEFICIOS DE EMPRESA

Uno de los principales objetivos de MSD es continuar mejorando el bienestar personal y profesional de todos sus empleados. LIVE IT es una herramienta que, a través de su App, pone a disposición de los empleados, de una forma ágil y cómoda, toda la información y los recursos relacionados con el amplio abanico de beneficios ofertados.

LIVE IT es una nueva forma de gestionar beneficios de una perspectiva más personalizada y atendiendo a la diversidad de situaciones personales y familiares de cada empleado/a de MSD.

Algunos ejemplos de nuevas iniciativas que se han puesto en marcha en 2018 y que se han sumado a la amplia oferta de beneficios con la que ya venían contando los empleados de MSD son:

- **“Un día para mí”**: Una de las medidas mejor acogidas. Un día libre adicional al año para cualquier buena razón: celebrar el cumpleaños, un aniversario, el primer día de colegio de los peques.
- **El Decálogo firmado por el Comité de Dirección y dirigido a los equipos sobre el uso racional y responsable de sus canales de comunicación**: correo electrónico, mensajes, etc. Este decálogo es una apuesta por la flexibilidad y la conciliación.



### PLAN IT

Control sobre tus finanzas. reduce el estrés e incrementa tu seguridad.

<b>M</b> Ayuda por Desempleo y ayuda Subsidio Víctimas	<b>C</b> Cuenta Corriente Únase con sus tarjetas para todos los empleados de MSD y familiares.	<b>P</b> Puede acceder a la Cuenta de Pensiones Todo lo que necesita para acceder desde el tipo de la Unión Plus.	<b>C</b> Compromiso hasta el 100% de la oferta de seguro alterado por el FICG en caso de incapacidad temporal permitiendo una estabilidad/seguridad.	<b>P</b> Puede acceder a la parte de la contribución a la compra de un vehículo, un móvil y una vivienda.
<b>TR</b> Puede controlar los planes de formación que ofrece MSD para complementar la que adquiere en el curso de su vida.	<b>C</b> Con este Plan, MSD colabora con sus empleados asegurándose en la jubilación del futuro con la jubilación.	<b>M</b> MSD cubre de coste total de la vida y alta disponibilidad en caso de accidente e incapacidad permanente.	<b>E</b> El seguro de la contribución de MSD al caso del servicio de guardia que tiene el seguro de vida de MSD.	

### DECÁLOGO PARA UN BUEN USO DEL EMAIL

- 1 **Antes de escribir un email piensa si es imprescindible. Evita escribir correos que no aporten nada importante.**
- 2 **Si necesitas enviar datos, adjúntalos en un documento seguro. En el campo del email escribir los recursos o archivos, incluyendo a los de documentos.**
- 3 **Si necesitas enviar datos, adjúntalos en un documento seguro. En el campo del email escribir los recursos o archivos, incluyendo a los de documentos.**
- 4 **Al escribir un email de texto, correo o vídeo. Si necesitas enviar datos, adjúntalos en un documento seguro. En el campo del email escribir los recursos o archivos, incluyendo a los de documentos.**
- 5 **El objeto del email es clave. Útil en formato corto que ayude a clarificar y recordar qué hay en el email antes de abrirlo. Indicar la urgencia/importancia si aplica.**
- 6 **No uses palabras que transmitan que estás gritando.**
- 7 **No envíes información innecesaria. Si puedes poner cualquier información que salga antes de que se reciba.**
- 8 **No compartas el email de un chat. Si quieres mantener una conversación envía una o algunas capturas de pantalla.**
- 9 **Usa los canales, canales o canales de Chatbot para clarificar emails, aprovecharlos y crear tu propio correo.**
- 10 **Preparate si tienes necesidad de responder, a veces el correo puede estar en el correo de entrada o en la bandeja de entrada. Si es necesario decide si el email es la mejor manera de contactar o si puedes hacerlo por teléfono.**

LIVE IT. MSD



## PROYECTO PILOTO DE TELETRABAJO

Este año, en línea con su compromiso con la Conciliación, apuestan por nuevas formas de trabajar. Por ello, actualmente están realizando un proyecto piloto de Teletrabajo de tres meses con el objetivo de realizar una Política definitiva para implantarlo en toda la empresa.

Un equipo de doce personas de diferentes áreas, realizan su jornada en la modalidad de teletrabajo un día fijo a la semana. Realizan un reporte diario con las posibles incidencias/sugerencias/ventajas de cara a elaborar la Política y poder hacerla extensible al final del piloto al resto de los colaboradores/as. Su objetivo es a corto plazo hacer de la modalidad del teletrabajo una realidad en Oney.

## PROYECTO PILOTO DE FLEXIBILIDAD HORARIA EN PLATAFORMAS

Actualmente se está haciendo un piloto en sus plataformas de Call Center con el objetivo de aumentar las horas de trabajo efectivo de lunes a viernes, reduciendo los días de trabajo el fin de semana. De este modo, estos equipos pueden disfrutar de su tiempo libre en sábado y/o domingo.





## CASO DE ÉXITO

### Flexibilidad Horaria y Jornada Intensiva

En 2017, implantaron la flexibilidad horaria de entrada y salida apostando por la conciliación y la flexibilidad responsable. Desde entonces la hora de entrada se establece desde las 8h hasta las 9.30h y la hora de salida a partir de las 17.15h con interrupción mínima de 1h y máxima 1,5h para comer, entre las 13.30h y las 15h. De este modo, cada colaborador/a puede elegir cómo realizar su jornada efectiva de trabajo adaptándola a sus necesidades.

También, desde 2017, disfrutan de jornada intensiva de 7h intensivas los viernes y durante los meses de verano, Julio y Agosto. Durante este período, mantienen una flexibilidad de entrada y salida de 1h, pudiendo comenzar la jornada en la franja horaria de 8h a 9h y de salida a partir de las 15h.

Este es el tercer año de disfrute de la Flexibilidad Horaria y Jornada Intensiva con resultados positivos a nivel productivo, de compromiso y emocional de los empleados/as que trabajan en Oney. Además, la implantación de esta jornada ha supuesto una reducción considerable del absentismo, especialmente en los meses de verano. También, se ha convertido en una ventaja competitiva de reclutamiento.



## OmnicomPRGroup

Las principales medidas implantadas por Omnicom PR Group en Iberia para fomentar la conciliación y la igualdad de género son:

- Tele-trabajo, por razones profesionales puntuales o necesidades personales temporales
- Flexibilidad de horario: flexibilidad puntual para atender a necesidades personales; franja de horario flexible de forma regular; jornadas reducidas por temas familiares, ajustes de horarios por otros motivos personales.
- Mentoring y coaching: programa Omniwomen para promover a mujeres a puestos de dirección.



- Apoyo del Día de la Mujer, con un paro de 12.00 a 14.00h para facilitar el seguimiento de la convocatoria de sindicatos y sociedad civil.
- Jornadas para empleados dedicadas a debatir situación igualdad de género: por ejemplo el último celebrado en marzo 2019, con M<sup>a</sup> Ángeles Moreno, profesora de la Universidad Rey Juan Carlos, directora de **EUPRERA** y directora del Informe GENDERCOM, BRECHAS Y OPORTUNIDADES DE GÉNERO EN LA PROFESIÓN DE GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN EN ESPAÑA.
- Acciones de apoyo a ONG española “Ellas lo Bordan”, quienes facilitan formación y la inserción en el mercado laboral de mujeres sin otros recursos, gracias a lo que consigue su independencia y los recursos económicos para sacar adelante a sus familias.
- Acciones de apoyo a la ONG “Room to Read”, que ofrece programas de educación para niñas en países en vías de desarrollo y que les permite salir del círculo de esclavitud y dependencia a las que las mujeres están sujetas tradicionalmente en esas culturas y, gracias a la formación, poder ser dueñas de sus destinos.

También acaban de lanzar el concurso: **Programa “Impulsando la Igualdad”**, que nace de su cultura, sus valores y del propósito de lograr un impacto positivo en la sociedad. En esta ocasión quieren hacer un llamamiento a la acción para acelerar la igualdad de género. Por eso, desde OmnicomPRGroup realizan una convocatoria abierta a todos sus colaboradores a que presenten proyectos que impulsen una sociedad igualitaria.

**¿Qué tipos de proyectos puedes presentar?** El premio se otorga al mejor proyecto que ayude a impulsar la igualdad de género en su entorno. Como ejemplos de temas, con los que no se pretende excluir cualquier otro posible, están: visibilidad de las mujeres en la comunicación, malos tratos, discapacidad, mujeres/niñas en situación de vulnerabilidad, inmigración.

**¿Cuál es el premio y cuándo se resuelve el concurso?** Hay un único premio con una dotación económica dirigidos a financiar el proyecto y se otorgará por mayoría de votos, el resultado se hace público a través de plataformas de comunicación interna.



En P&G España a lo largo de los últimos años, han implementado diversas medidas para generar un contexto que permita la conciliación familiar más allá del género. Estas medidas abarcan desde una mayor concienciación en la organización con iniciativas como MARC ( Men advocating for real change), de la que ya han llevado a cabo varias sesiones para identificar sesgos inconscientes de género desde la perspectiva masculina, hasta sesiones realizadas por mujeres de éxito y situadas en los niveles más altos de la organización, en las que comparten de qué modo han conciliado su vida personal y su carrera.

De un modo más estructural, se han lanzado políticas como las de flex@work, que facilita la jornada flexible y el tele-trabajo, o la reciente ampliación del permiso de paternidad a 10 semanas con efecto enero de 2019, situándose por encima de lo establecido legalmente, de modo que ambos miembros de la pareja puedan asumir su corresponsabilidad como cuidadores principales del recién nacido.

## CASO DE ÉXITO

**Men Advocating for Real Change (MARC):** MARC es un programa de entrenamiento facilitado por Catalyst y WMFDP que se enfoca en dar un papel activo a los hombres en la construcción de la igualdad de género. Para ello, y utilizando diálogos y conversaciones abiertas, se les hace más conscientes de sus privilegios invisibles, y de las ventajas para todos los sexos en cada sesión. El feedback ha sido muy positivo, tanto por los hombres, como por las mujeres que asistieron.

**LEADhER program:** han realizado durante los últimos dos años varias sesiones de este programa en el que algunas directivas de PG o de otras empresas han compartido con la organización su modelo de gestión de la conciliación y potenciación de su carrera profesional a través de su experiencia personal.

**Flex@Work:** han desplegado un paquete de medidas que permitan a los empleados poder organizarse mejor el tiempo de trabajo, de modo que puedan conciliar de una manera más efectiva sus necesidades familiares, ya sean puntuales o estables. Dentro de estas medidas destacan:

- Horario Flexible tanto de entrada como de salida para adaptarlo a la organización personal.
- Posibilidad de comprimir el horario laboral los viernes a través de la distribución irregular de la jornada semanal durante los 5 días de la semana.
- Opción de teletrabajar atendiendo a necesidades de negocio y personales, favoreciendo por ejemplo el ahorro del tiempo que supone el trayecto casa trabajo casa, con el beneficio ecológico asociado.

Ampliación del permiso parental para el progenitor no gestante, situándolo en 10 semanas, facilitando de este modo que los dos miembros de la pareja, puedan asumir su parte de corresponsabilidad en el cuidado primario del recién nacido, así como dando la opción de poder disfrutar del mismo en esos primeros momentos tan únicos y especiales, sin que la variable género o tiempo de calidad impacte negativamente en ninguno de los progenitores.



## SIEMENS

En Siemens desarrollan medidas específicas para la detección y visibilización del talento femenino. Existe una Circular en la Compañía: “Oportunidades de Cambio de Puesto – Política de Rotación Interna y Promoción” que indica que para promover la igualdad de oportunidades y la movilidad interna, todas las vacantes deben ser publicadas y debe realizarse un proceso de selección. Se fomenta la diversidad de candidaturas y en todas las ternas finalistas debe existir una persona del género menos representado. Adicionalmente, en los propios anuncios se utiliza un lenguaje inclusivo y se añade una cláusula que pone foco en la importancia que da Siemens a la igualdad de oportunidades para todos los colectivos.

El principio que se sigue es el de la Meritocracia, pero ante igualdad de perfiles, se prioriza el género menos representado. Se asegura esta acción a través del/ de la coordinador de HR que está involucrado/a. Existe ya cierta sensibilización en los Hiring Managers sobre la necesidad de la Diversidad (creatividad, innovación en un entorno disruptivo, etc).

Se realiza un esfuerzo y acción especial para identificar el talento femenino. En todas las sesiones de potencial con los managers se analiza el porcentaje de mujeres y hombres en los pools de potencial para asegurar una correcta identificación de las mujeres con mayor talento. Se prioriza el género y también las generaciones en la identificación.

En todas las acciones de visibilidad (moderación de eventos, kick offs, reuniones con Dirección, etc) se prioriza la nominación de Top Talents mujeres.

También se ponen en marcha medidas específicas que promuevan la gestión del tiempo y conciliación laboral, familiar y personal y favorezcan la flexibilización de la jornada laboral como:

- **Flexibilidad:** Horario diario flexible, viernes flexible, vacaciones cortas, jornada intensiva verano, dirección por objetivos, reducción jornada, excedencias, capacidad disminuida sobrevenida, Telcos / Live Meeting, Mobile Working.

- **Ocio/familia:** Foro Intercambio Web, ticket guardería, voluntariado.
- **Salud:** Acuerdos con Health Center, parking bicis, vestuarios, charlas de salud.
- **Servicios:** Servicio médico, chequeo médico, cajeros en oficinas, comedor de empresa / cafetería, salas de esparcimiento, plazas de aparcamiento, tienda on-line para empleados, gestoría, terrazas al aire libre, vending.
- **Prestaciones:** Ayuda escolar, ayuda para estudios, ayuda social, subvención de comida, prestaciones por incapacidad temporal, fondo social, préstamos personales, seguros, subvención “Grupo de Empresa”.

## CASO DE ÉXITO

Existe una red de mujeres en Siemens llamada Glow@Spain que fomenta el networking y promueve ciertas medidas de desarrollo. Está linkada también con otras redes globales de mujeres en Siemens. Un ejemplo de medida es la posibilidad de realizar varias sesiones de Coaching con un coach certificado de Siemens con carácter gratuito. Esta es una medida ofrecida solamente a los participantes de las redes de mujeres. Actualmente están trabajando con otra empresa en un evento presencial de mujeres sobre la temática de “Digitalización” (Take a Talk).

Por otro lado, llevan trabajando desde hace tiempo con la Consultora ASUMO, que ofrece un programa de desarrollo profesional bastante completo a mujeres managers con potencial. Adicionalmente, todas las mujeres con potencial participaron en el Taller ofrecido por el Ministerio “Lidera tu Futuro”. En la nominación de programas de desarrollo se prioriza el género femenino. Adicionalmente, han participado en Promociona y E.O.I.





En Sodexo estamos comprometidos con la igualdad de género y de oportunidades y, por ello, promovemos el desarrollo de las mujeres, impulsamos su talento y fomentamos la igualdad en todos los niveles de la organización.

El género es uno de los ejes de nuestra estrategia global de Responsabilidad Social Corporativa. A través de nuestro programa 'Better Tomorrow 2025' nos hemos comprometido a lograr que para 2025 el 40% de nuestros líderes sean mujeres.

Porque estamos firmemente convencidos de que cuando empoderamos a las mujeres, también estamos empoderando a las personas y a las comunidades que las rodean.

En Sodexo Iberia llevamos 10 años trabajando para hacer de la diversidad y la inclusión algo real y tangible en nuestra compañía, tal como muestra la línea del tiempo que, a modo de resumen, incluimos al final de estas páginas. Diversos premios y reconocimientos tanto nacionales como internacionales





avalan nuestro compromiso en esta materia. Hemos sido de las primeras empresas españolas en firmar el Charter de la Diversidad, llevamos 10 años consecutivos entre los primeros puestos del índice de diversidad Diversity Inc. y nos encontramos en el Top30 Empresas en España con mejores prácticas en Diversidad e Inclusión, entre otros.

Cada año participamos en los principales foros sobre diversidad e inclusión con el objetivo de sensibilizar y contribuir a que la igualdad sea algo real y efectivo.

Contamos con políticas inclusivas que facilitan un alto desempeño de los talentos presentes en la compañía. Más del 40% de nuestros mandos intermedios son mujeres y contamos con programas para potenciar internamente el liderazgo y el talento femenino. Además, nos involucramos en nuestras comunidades para fomentar el respeto por la igualdad y el empoderamiento de las mujeres desde sus primeros años de formación académica. Participamos también en iniciativas que luchan contra la discriminación por razón de género y que dan soporte a mujeres en situación de vulnerabilidad.

Contribuimos a la conciliación laboral de nuestros colaboradores con horarios flexibles, tanto para hombres como para mujeres, en aquellos puestos donde esto es posible, y damos la posibilidad de teletrabajar para facilitar su desempeño personal y laboral.

La igualdad no es para Sodexo algo negociable, no se limita a cuotas y debe formar parte de la cultura corporativa.

## CASO DE ÉXITO

### ESTUDIO SOBRE BALANCE DE GÉNERO

Hemos realizado un estudio interno para analizar la correlación entre una gestión equilibrada en términos de género y el rendimiento empresarial. Se han recogido y analizado datos de más de 50.000 mandos procedentes de 70 entidades de todo el mundo, incluyendo equipos de gestión de una amplia gama de funciones, desde altos líderes ejecutivos hasta mandos intermedios, adoptando así un enfoque amplio al analizar todos los niveles de gestión.

El estudio ha puesto de manifiesto que los equipos cuya gestión se lleva a cabo de manera equilibrada por hombres y mujeres son más exitosos según una amplia gama de indicadores (KPIs): los equipos con una gestión equilibrada de género lograron 14 puntos más en engagement de empleados, 9 puntos más en retención de clientes y 12 puntos más en seguridad, entre otros, respecto a los equipos sin gestión igualitaria.

Según los resultados, un equilibrio casi igual de hombres y mujeres en la gestión es fundamental para observar avances en los KPI financieros y no financieros. Sin embargo, cuando la proporción de mujeres en la gestión supera el 60%, los beneficios se estabilizan, lo que confirma que para lograr un rendimiento óptimo, es necesario que exista una mezcla de entre 40% y 60%.



## CASO DE ÉXITO

### PROGRAMA 'FORMAR PARA INCLUIR'

'Formar para incluir' es un programa formativo fruto de nuestro compromiso con el desarrollo económico, social y medioambiental de las comunidades y países donde operamos. El objetivo es formar a personas en riesgo de exclusión social para capacitarlas en el desempeño de un oficio y el desarrollo de competencias transversales asociadas a los hábitos de trabajo. Mujeres víctimas de violencia de género, personas con discapacidad y otros colectivos en situación de vulnerabilidad han participado en el programa. De este modo les proporcionamos un valor diferenciador en el mercado laboral, ampliando así su empleabilidad.

Los cursos del programa 'Formar para incluir' se llevan a cabo mediante partenariados con distintas asociaciones, fundaciones e instituciones locales, lo que nos permite desarrollar acciones formativas a medida para las personas que forman parte de sus bolsas de empleo.

Desde 2009 han pasado por el programa 600 personas. Hemos impartido más de 5.000 horas de formación y hemos ofrecido casi 3.000 horas de prácticas en centros.

## FORMAR PARA INCLUIR



**5.000**  
horas de  
formación



**600**  
personas



**3.000**  
horas de  
prácticas

## CASO DE ÉXITO

### PROGRAMA 'OLVIDA LAS PRINCESAS'

El programa 'Olvida las Princesas' nació en 2016 con el objetivo de luchar contra los estereotipos y promover el talento femenino. El programa consiste en ofrecer a un grupo de estudiantes universitarias la oportunidad de descubrir por dentro nuestra empresa, conociendo de primera mano las distintas actividades y departamentos de Sodexo, incluyendo a todos los miembros del Comité de Dirección.

Trabajando de cerca con los y las profesionales de Sodexo, las participantes tienen la oportunidad de descubrir rol models femeninos en el lugar de trabajo, lo que les sirve de inspiración para su futuro profesional.

Se trata de un intercambio con el que todos salimos ganando: Sodexo tiene la oportunidad de conectar con talento potencial y las participantes pueden descubrir nuevas salidas profesionales que no habían considerado previamente.

En este itinerario les mostramos también los pilares de una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades. A cambio, ellas se comprometen a poner en marcha el mismo proyecto cuando sean directivas de una empresa.

Desde su lanzamiento, 15 jóvenes han participado en el programa.



Vídeo 'Olvida Las Princesas'

## CASO DE ÉXITO PROYECTO EQUALITY

Sodexo ha creado, junto a Trivu, ecosistema internacional de talento con mentalidad joven, el proyecto Equality, una iniciativa que busca soluciones tangibles a los problemas reales que afectan a la Calidad de Vida de las mujeres. El objetivo es visibilizar el trabajo de todas aquellas mujeres que cada día impactan positivamente en la sociedad con su esfuerzo y trabajo.

Como parte de este programa, hemos seleccionado a diez mujeres de entre 18 y 26 años en todo el mundo, que actualmente son ya un ejemplo de transformación, liderazgo y capacidad en sus respectivas áreas. Juntas han desarrollado proyectos que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las mujeres en tres ámbitos: colegios, universidades y empresas. Durante todo el proceso creativo las participantes han contado con el apoyo de 10 prestigiosas profesionales que han ejercido de mentoras: María Alonso, Amalia Rodríguez, Mireia Vidal, Beatriz Lobatón, Pilar Laguna, Susana Ayo, Ángeles Mera, Emma Giner, Margarita Álvarez P. de Zabalza y Diana Beltrán.

El resultado de estas jornadas de trabajo fue un proyecto específico para cada uno de los ámbitos de aplicación planteados.

Imagen de las participantes. Pincha [aquí](#) para saber más sobre el proyecto.



## THALES

Entre las medidas más importantes emprendidas por la empresa en relación a la conciliación y la igualdad de género, se encuentran:

### CONCILIACIÓN:

- Servicio Médico para la atención a los empleados durante la jornada laboral en la sede central de la compañía.
- Área de Salud y Bienestar con el propósito de dotar a los empleados de servicios que contribuyen a promover hábitos de vida saludable durante su jornada laboral (fisioterapia, charlas sobre nutrición, Mindfulness, controles de visión, charlas sobre ergonomía, etc) y fuera de la jornada laboral (The Club: club del empleado).
- Flexibilidad en horario de entrada/salida (6:45 – 9:15) – Flexibilidad adicional (hasta las 11:00h) a los empleados que tengan necesidades especiales de conciliación.
- Jornada intensiva los viernes.
- Fomento de la formación en modalidad e-learning o telefónica.
- Dotación de equipos portátiles con conexión remota.
- Acceso a través del Smartphone al correo electrónico.
- Teletrabajo.
- Thales Concilia (ALARES): empresa colaboradora, a través de la cual el empleado y su familia acceden a servicios muy variados encaminados a facilitar la conciliación.
- Permiso para ausentarse del puesto de trabajo por urgencia familiar.

## IGUALDAD DE GÉNERO:

- Objetivos de diversidad de género a los miembros de Comité de Dirección
- Presupuesto anual para llevar a cabo el Plan de Diversidad (desde 2016).
- Formación en Diversidad e Inclusión.
- Jornadas de Formación para managers en Gestión de la Diversidad.
- Jornadas de sensibilización para todos los empleados.
- Colaboraciones con la UPM para fomentar la igualdad en carreras técnicas.
- Campañas de comunicación sobre igualdad.
- Plan de Igualdad pactado con los Representantes de los Trabajadores
- Firma del Convenio “Más Mujeres, Mejores Empresas” con el Instituto de la Mujer.
- Participación de una empleada en el proyecto “Promociona” en colaboración con la CEOE.



## CASO DE ÉXITO

### DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Para trabajar la RSC de la compañía centran sus esfuerzos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados por la ONU.

Thales tiene un ambicioso programa de Diversidad centrado en género, nacionalidad y generaciones. Además, desde Thales España se ha incluido un eje adicional de capacidades, asimismo se ha decidido renombrar este programa como Diversidad e Inclusión para reforzarlo trabajando en la verdadera composición de entornos diversos que trabajen de forma dinámica y cohesionada.

Todo ello con la realización de un plan anual con su propio presupuesto para alcanzar los objetivos marcados, así como un espacio propio en la intranet de España y a nivel mundial (corporativo). La Diversidad en Thales España se materializa en un Plan de Diversidad que se fundamenta en acciones en torno a cuatro áreas principales: diversidad generacional, diversidad de nacionalidades, diferentes capacidades y diversidad de género.

### GÉNERO

#### Concienciación y sensibilización

El Día Internacional de la mujer es una fecha con mucho valor en Thales y desde hace años se conmemora esta cita en todos los países donde el Grupo tiene actividad. En España, este día tiene un plan específico con acciones dirigidas a los diferentes grupos de interés. El lema de 2018 en Thales fue “Mujeres especiales”, con el objetivo de buscar referentes en nuestros diferentes sectores de actividad tanto entre nuestros stakeholders externos como internos.

Thales se ha propuesto objetivos muy definidos en materia de género y su intención es que las mujeres representen un 40 % de las nuevas contrataciones en los próximos años y que ocupen, al menos, un 30 % de los puestos directivos. Como acción importante en 2018, y con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, Thales España elaboró la publicación “Mujeres que trazan el mañana” con el objetivo de poner en valor el importante papel que grandes mujeres han aportado al entorno académico, investigador, industrial y a la sociedad en general. Con motivo del Día de la Mujer que tiene lugar cada 8 de marzo, han querido analizar el papel





multinacionales  
por marca España  
5º Aniversario



de la mujer en las carreras y profesiones técnicas, así como desde un punto de vista más amplio la diversidad e inclusión de los distintos colectivos y realidades que conforman las empresas y organizaciones.

En esta publicación en la que recogen las reflexiones de mujeres que aportan mucho a nuestra sociedad; reflexiones sobre sí mismas y sobre el reto que supone para todas conseguir “un planeta 50-50 en 2030”.

El Grupo Thales desarrolló otras iniciativas adicionales tanto el Día Internacional de la Mujer como el Día Internacional de la Mujer Ingeniera para dar visibilidad al género menos representado en la mayoría de los países donde opera.

### **Formación para el Liderazgo femenino**

Presentación y selección de candidata a la formación de alto nivel Promociona de la CEOE.

Sexta Edición del “Proyecto Promociona - Programa Ejecutivo de Mujeres en la Alta Dirección”, una iniciativa de CEOE y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, cofinanciado por el Fondo Social Europeo e impartido por ESADE. La ambición del Proyecto Promociona es que tras la realización del programa se produzca una promoción real de las directivas.

## **Convenio UPM. Generacional / Género**

La Universidad Politécnica de Madrid y Thales firmaron un convenio para crear un programa de cooperación con el objetivo de promover la igualdad de género en las carreras técnicas y facilitar el acceso de estudiantes al mundo laboral.

Además, Thales refuerza este compromiso con la UPM a través de la creación de la beca “Thales por la Diversidad de Género” para tres estudiantes de carreras técnicas, en las que primarán los datos académicos y recursos económicos para su concesión. Además de la dotación económica de la beca, se facilitará el acceso al mundo laboral a través de una estancia laboral en la compañía por un período mínimo de tres meses.

## **Mentoring**

Dentro del programa de mentoring de la compañía, se propuso asegurar un cruce entre los participantes generacional – género.

## **RSC-Salud**

Participación en la Carrera de la Mujer, en la que la compañía promociona cada año la actividad dentro de su programa de salud cubriendo el coste total de los dorsales, con una participación de 60 mujeres.





La Universidad Europea cuenta con una Política de Diversidad, ésta se engloba en el respeto, y cumplimiento de la legislación vigente en el territorio español.

La Constitución Española reconoce la igualdad de todas las personas sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra circunstancia personal o social, habiéndose desarrollado normativas específicas en relación a la igualdad de oportunidades de las personas con diversidad funcional e igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Como resultado de ello, y en línea con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la Universidad existe un claro equilibrio en la composición de la plantilla de empleados. Este equilibrio también se traslada a la composición de su alumnado.

El objetivo de la Política de Diversidad es precisamente evitar toda forma de discriminación, acoso o cualquier tipo de comportamiento no apropiado entre dichos grupos de interés y a cualquier nivel.

Se entiende por discriminación o acoso cualquier conducta que, en base a la característica de un individuo por su raza, nacionalidad, edad, género, orientación sexual, religión, diversidad funcional o estado civil:

- Afecte negativamente a las actividades de enseñanza, aprendizaje, trabajo o participación en cualquier otra actividad de la Universidad.
- Se utilice como factor para afectar o tomar decisión sobre la enseñanza, el aprendizaje, la actividad laboral o cualquier otra actividad que se realice en la Universidad.
- Se emplee con el propósito de interferir con la actividad de la enseñanza, el aprendizaje, la investigación, el trabajo administrativo o cualquier otra actividad que se realice en la Universidad.



Teniendo en cuenta estas circunstancias, desde la Universidad se articulan diferentes acciones preventivas con el objetivo de evitar conductas que puedan afectar negativamente a sus empleados o estudiantes, asegurando de esta manera su desempeño profesional o académico.

La Universidad Europea mediante su Política de Diversidad se caracteriza por:

- Comprometerse a proporcionar al estudiante, sin exclusiones, las herramientas necesarias para que pueda desarrollar aquellas competencias que le lleven a superar con éxito su experiencia universitaria.
- Tener una visión global, interactiva y sistemática de los problemas.
- Promover la participación de sus estudiantes en el currículum y en la comunidad universitaria, a través de iniciativas integradas en su formación y de actividades extracurriculares.
- Preocuparse por identificar y minimizar las barreras para un aprendizaje óptimo y para la participación de todos sus estudiantes.

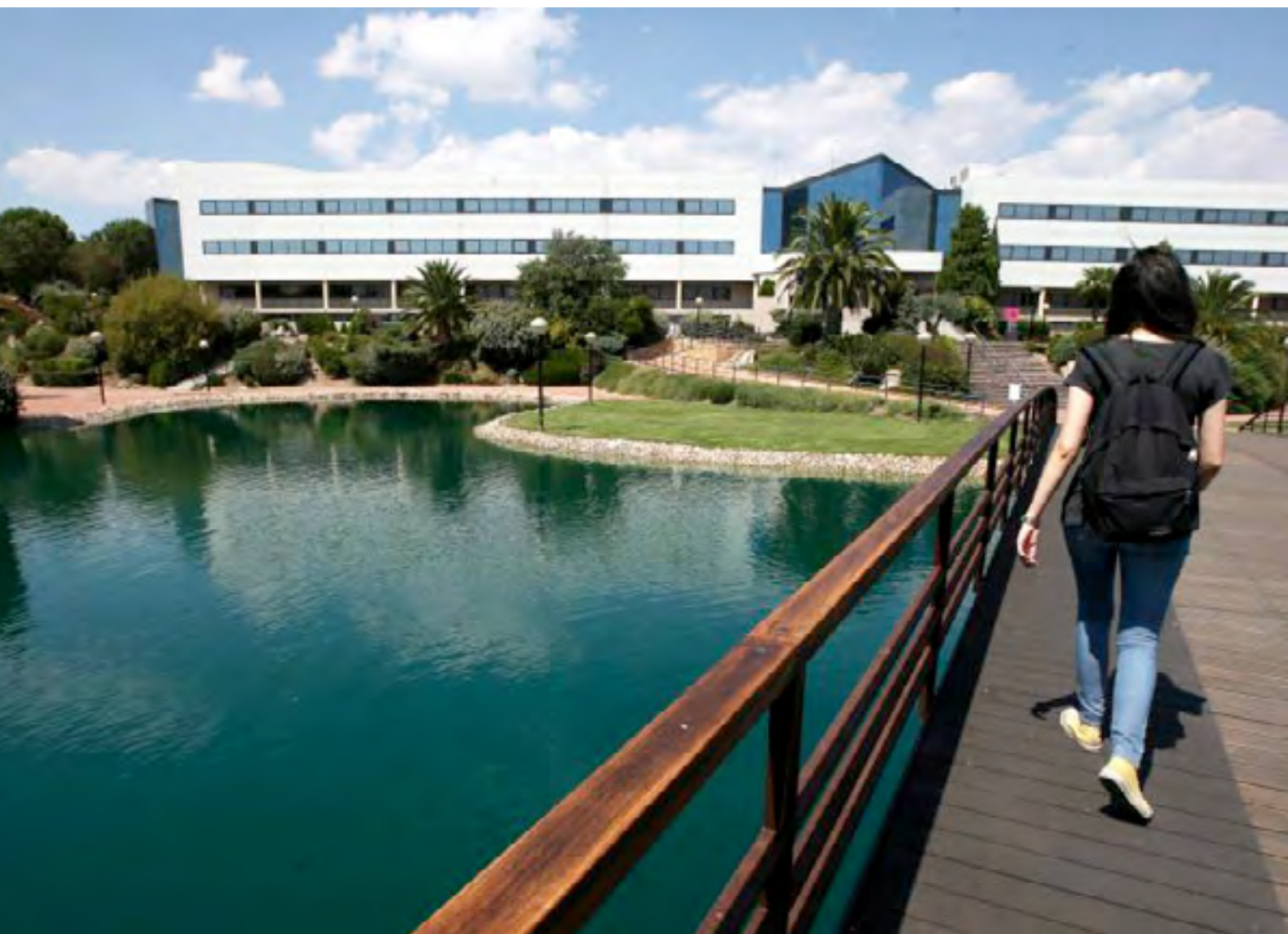
Teniendo en cuenta este marco conceptual, desde la Universidad Europea se han definido como buenas prácticas de gestión de la diversidad aquellas que incluyen:

- Un proceso claro y definido para planificar y preparar la enseñanza.
- Actitud de los profesores hacia la inclusión.
- Estrategias de enseñanza-aprendizaje para preparar y sensibilizar al profesorado.
- Recursos didácticos, espacios y materiales que atiendan a la diversidad.
- Estrategias para evaluar la actividad docente y la atención a la diversidad.
- Metodologías de trabajo que promuevan la inclusión.
- Sistemas adaptados para la evaluación de empleados.

Asimismo, la Universidad Europea de Madrid promueve políticas activas para la igualdad efectiva de hombres y mujeres entre sus estudiantes y empleados y realiza las siguientes acciones para favorecer la prevención y protección de los derechos de sus trabajadores:

- Garantizar la igualdad de oportunidades mediante procesos de selección objetivos, cuyo resultado está basado exclusivamente en las capacidades, experiencia y competencias profesionales del candidato.
- Promover la colaboración con fundaciones y empresas orientadas a la búsqueda de empleo e integración laboral de personas con diversidad funcional para favorecer su incorporación a su equipo de profesionales, así como adoptar las medidas alternativas necesarias con centros especiales de empleo, con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en el Art. 42 del RDL 1/2013 de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Desarrollar actividades de sensibilización e información a los empleados sobre las diversas discapacidades reconocidas, organización de jornadas y seminarios sobre necesidades educativas específicas y promover la formación a estudiantes y profesorado sobre la inclusión de estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo en la Universidad.

- Implantar un plan de igualdad que regule y garantice la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y en el que se determinarán:
  - Las disposiciones dirigidas a eliminar el trato discriminatorio que aseguren los principios de igualdad.
  - Acciones preventivas que permitan anticipar la detección de cualquier tipo de acción o actitud discriminatoria.
  - Programas de comunicación y sensibilización orientadas a la educación en la igualdad.
  - Protocolos de acción con respuestas específicas ante cualquier situación de acoso sexual o laboral.
- Establecer un sistema de indicadores y estadísticas que permitan dar seguimiento y disponer de un ajustado diagnóstico de la situación para, en su caso, poder desarrollar e implantar las acciones necesarias que garanticen la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos como formación, promoción, nivel salarial, etc.



## CASO DE ÉXITO

### OBSERVATORIO DE GÉNERO

La Universidad Europea creó su Observatorio de Género en 2018. Liderado por la profesora de la Escuela de Arquitectura, Ingeniería y Diseño, Silvia Lavado Anguera, se enmarca dentro de su apuesta por promover la igualdad real y busca abrir la conversación y contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en línea con la campaña **#HeForShe**, de ONU Mujeres, que concibe el feminismo como igualdad de género contando precisamente para ello con las voces de todos los géneros, razas, culturas y entornos.

El Observatorio cuenta con tres líneas de actuación: el Plan de Sostenibilidad y Responsabilidad Social, que implica a toda la comunidad universitaria; la formación específica y la relación con asociaciones externas, acciones destinadas al personal docente; y la implantación de actividades que fomenten la igualdad de género en el currículum de las diferentes titulaciones para sensibilizar a los estudiantes.

Asimismo, otra área de especial interés es el fomento de vocaciones STEM entre las chicas preuniversitarias, visibilizando las numerosas e imprescindibles aportaciones a la ciencia de mujeres, tanto en la actualidad como a lo largo de la historia.

### SEMANA DE LA MUJER

En marzo de 2018 los campus de la Universidad Europea acogieron por primera vez la iniciativa “Semana de la Mujer”, consistente en un programa de actividades dirigidas a involucrar a la comunidad universitaria en la consecución de la igualdad real. Entre las acciones que tuvieron lugar a lo largo del evento destacaron la presentación del Observatorio de Género de la Universidad Europea, así como la exposición fotográfica “Little Black Dress”, un proyecto de la alumna Yolanda Domínguez, artista visual experta en comunicación y género que abordó la influencia y la presión que ejercen sobre las mujeres los cánones del mundo de la moda

Este año, la Universidad ha celebrado la segunda edición de esta ambiciosa iniciativa con actividades, jornadas y talleres destinados a sensibilizar en el fomento de la igualdad, la inclusión y la diversidad en todos sus campus del 1 al 16 de marzo. Entre las principales actividades cabe destacar la mesa redonda



## CASO DE ÉXITO

“La voz de las asociaciones”, cuyo objetivo ha sido sensibilizar a la sociedad en el fomento y progreso de la diversidad e igualdad de oportunidades y la lectura del Manifiesto del Observatorio de Género de la Universidad Europea.

### LABORATORIOS CON NOMBRES DE MUJER

El 11 de febrero se celebra el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia y desde la Universidad, con motivo de esta fecha, la Universidad Europea decidió en 2018 bautizar sus laboratorios con nombres de mujeres científicas. La iniciativa busca visibilizar a mujeres como Hedy Lamarr, Ada Lovelace, Rosalind Franklin, Emily Davenport o Lillian Moller Gilbreth que han aportado avances fundamentales en ciencia y tecnología y, sin embargo, muchos aún no conocen sus nombres.

Más información [aquí](#).

# Universidad Europea



## CASO DE ÉXITO

### #DÓNDEESTÁNELLAS

El Parlamento Europeo promueve la igualdad de género en sus eventos y debates a través de la iniciativa #DóndeEstánEllas, a la que, desde su nacimiento en marzo de 2018, se han adherido 55 entidades, entre ellas, la Universidad Europea.

Con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, la Oficina del Parlamento Europeo en España organizó el 1 de marzo la jornada “Mujeres y liderazgo: ¿Qué hay tras el techo de cristal?”, que contó con la participación de José María Palomares, director de Comunicación y Relaciones Institucionales de la Universidad Europea y presidente de Multinacionales por Marca España.

Durante la cita, el Parlamento Europeo hizo públicos los datos recogidos durante el primer año que lleva en funcionamiento #DóndeEstánEllas. Así, de los 3.634 participantes en las conferencias y debates organizados por los firmantes de #DóndeEstánEllas, el 39,82% fueron mujeres y 60,18% fueron hombres.



## **CASO DE ÉXITO** TALLER SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO 25F

El equipo de profesores de la Universidad Europea de Madrid responsable del área de conocimiento de Salud Pública y Sistema Sanitario del Grado en Enfermería – Isabel Salcedo de Diego, Jose Miguel Mansilla Domínguez, Ester García Ovejero e Inmaculada López Martín– organizaron el 25 de febrero de 2019 el taller “La violencia de género, un problema de salud pública”. La jornada contó con 230 asistentes.

Durante la misma, se abordó la violencia de género desde una perspectiva de sensibilización de los ciudadanos y los profesionales sanitarios, considerando la educación como principal instrumento de cambio, y poniendo el foco en el diagnóstico precoz y la identificación de los recursos sociosanitarios para la atención antes, durante y después.

Para ello, se realizó una dramatización de situaciones de violencia de género que corrió a cargo de la Asociación Socio-Educativa “Teatro que cura”, y se contó con ponentes procedentes de disciplinas como Medicina o Relaciones Institucionales, así como supervivientes de violencia machista.

### **“CONVERSACIONES SOBRE INGENIERAS Y CIENTÍFICAS: LO QUE ME MARAVILLA DE ELLAS”**

Con motivo del Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, el 11 de febrero de 2019, los estudiantes de la asignatura Impacto e Influencia Relacional, de segundo curso del Grado en Ingeniería en Sistemas Industriales y del Grado en Diseño de Videojuegos decidieron seleccionar a científicas o ingenieras poco conocidas para darles visibilidad ante toda la Escuela de Arquitectura, Ingeniería y Diseño el 7 de marzo, víspera de la celebración del Día Internacional de la Mujer.

Para ello, a lo largo de casi un mes bucearon en sus biografías para conocer sus fortalezas, los motivos que las impulsaron y cómo abordaron las dificultades que, como mujeres, encontraron en el desarrollo de sus carreras científicas en tiempos tan diversos como la Antigua Grecia, la Segunda Guerra Mundial, o distintos momentos del siglo XX.

## CASO DE ÉXITO

El día 7 de marzo, en un coloquio abierto, los estudiantes relataron en el hall de la Escuela todo lo que les había fascinado de estas grandes mujeres a fin no solo de darles visibilidad entre sus compañeros y profesores, sino también de usar su ejemplo para reivindicar mayor representación de la mujer en la ciencia de calidad.

### CONCURSO DE CARTELES “SEMANA DE LA MUJER”

El Observatorio de Género de la Universidad Europea organizó en 2019 la primera edición de su Concurso de Carteles Día Internacional de la Mujer “¿Qué imagen pondrías por la igualdad?”. Organizado por Elisabet Marina Sanz, profesora adjunta de los grados de Marketing, Psicología, Publicidad y Comunicación Audiovisual; y por María José G. Santacruz, profesora del Master de Formación del Profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato y de los grados de Criminología y Psicología; se celebró coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer, momento idóneo para reflexionar como comunidad educativa sobre dónde estamos, qué necesitamos y qué nos queda por hacer en estas materias.

El objetivo de este concurso de cartelería fue continuar trabajando para evidenciar la necesidad de remover obstáculos para que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad. Así, la temática ha sido libre, pero tomando como inspiración el lema elegido por la ONU para este año: “Pensemos en igualdad, construyamos con inteligencia, innovemos para el cambio”.

Al certamen se presentaron un total de 21 candidaturas procedentes de todos los campus, entre las que resultaron ganadoras Julieta Bao Simón (Primer premio), estudiante del Grado Superior en Animación 3D, Juegos y Entornos Interactivos; y Gema Gómez Marín (Segundo premio), estudiante del Doble Grado de Comunicación Publicitaria y Comunicación Audiovisual.







multinacionales  
por marca España

La actividad de las multinacionales  
extranjeras es esencial en el desarrollo  
económico y social de España.

SOCIOS PROTECTORES



SOCIOS



Paseo de la Castellana, 95 - planta 15 | Edificio Torre Europa  
28046 Madrid - España | Tel.: + 34 91 418 50 71  
[www.multinacionalesmarcaespana.org](http://www.multinacionalesmarcaespana.org)  
[secretaria@multinacionalesmarcaespana.org](mailto:secretaria@multinacionalesmarcaespana.org)