

DIE

# LA IGUALDAD COMO CRITERIO DE REPUTACIÓN Y PROYECCIÓN ECONÓMICA DE LA EMPRESA

## MEDIDAS Y CONCLUSIONES DE LOS GRUPOS DE TRABAJO 2 Y 4 DE LA RED DE EMPRESAS CON DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” (RED DIE)



[La igualdad como criterio de reputación y  
proyección económica de la empresa. Medidas  
y conclusiones de empresas de la Red DIE]

**Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva**  
**Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades**  
**Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad**  
**MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**

**NIPO: 685-17-036-7**

AGE: Catálogo de publicaciones

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

COLECCIÓN  
**eme**  
ECONOMÍA MUJER EMPRESA

13/09/2017

# Índice

---

<b>1</b>	<b>Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>La igualdad como criterio de reputación de la empresa</b> .....	<b>5</b>
	HENKEL IBÉRICA, S.A. <i>Employer Branding</i> .....	5
	BORGES INTERNATIONAL GROUP. Medidas de conciliación .....	7
	REALE SEGUROS GENERALES, S.A. Empresa coherente para fidelizar y atraer el talento .....	7
	SOEMCA EMPLEO, S.L. Clima laboral y reputación empresarial .....	8
	FCC INDUSTRIAL, S.A.U. La proyección externa de la igualdad de oportunidades .....	9
	CARAC DEL SIGLO XXI, S.L. Distintivo “ <i>Igualdad en la Empresa</i> ” .....	10
<b>3</b>	<b>Igualdad e impacto en la cuenta de resultados de la empresa</b> .....	<b>11</b>
	HENKEL IBÉRICA, S.A. Mujeres en puestos directivos y beneficios económicos .....	11
	MARODRI, S.L. Igualdad y cuenta de resultados .....	12
	ALLIANZ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. Conciliación y reducción de costes .....	12
	PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.; AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A.; PEUGEOT ESPAÑA, S.A. Ergonomía y beneficios sociales .....	12
	COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI). Medidas de conciliación .....	13
	AGUAS MUNICIPALIZADAS DE ALICANTE, E.M. Acuerdos para promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad .....	14
	SODEXO IBERIA, S.A. Estudio sobre igualdad de género y desempeño .....	14
<b>4</b>	<b>Apuntes para trasladar las experiencias a mi empresa</b> .....	<b>16</b>

# 1 Introducción

En línea con la dinámica iniciada en el periodo de trabajo 2014-2015 y con el objetivo de mantener el intercambio de buenas prácticas entre las empresas de la Red DIE, en 2016 se han creado 4 grupos de trabajo con las siguientes temáticas:

- Medidas que han resultado más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en mi empresa (GT1)
- La igualdad de oportunidades como criterio de reputación y proyección de la empresa (GT2)
- La igualdad de oportunidades en los planes de formación de la empresa (GT3)
- Valoración del impacto de las políticas de igualdad de género en los resultados económicos de la empresa (GT4)

El tema abordado en este documento ***La igualdad como criterio de reputación y proyección económica de la empresa*** agrega el segundo y el cuarto de ellos, por las sinergias que se han identificado entre las dos temáticas, y recoge las aportaciones de las empresas que han participado en ambos grupos a través del espacio colaborativo *eRoom*.

Las personas que han participado en este *foro* han reflexionado sobre los beneficios que aportan las políticas de igualdad de oportunidades a las empresas, visibilizando la relación directa e indirecta que existe entre las medidas que implementan y la mejora de su imagen o su ventaja competitiva y los resultados económicos de la empresa.

## 2 La igualdad como criterio de reputación de la empresa

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es, cada vez más, un criterio que las empresas consideran para proyectarse externamente y conseguir reconocimiento. Los beneficios que reporta son amplios: mejora la imagen ante su clientela, capta nuevos mercados, atrae al nuevo talento, etc.

A continuación se describen las aportaciones y conclusiones que 6 empresas del GT2 han realizado en el contexto de este grupo de trabajo.

### HENKEL IBÉRICA, S.A.

### Employer Branding

Para conseguir reclutar al mejor talento, una de las actividades principales que Henkel lleva a cabo es **conseguir la mejor reputación e imagen que como empresa podemos ofrecer al mercado y para ello potenciamos el *Employer Branding* (fidelización de capital humano), mediante distintos medios:**

- **Darnos a conocer en foros universitarios y escuelas de negocio**, como ESADE (Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas), UPC (Universidad Politécnica de Cataluña), UPF (Universidad Pompeu Fabra) y UB (Universidad de Barcelona). Los profesionales del área de Recursos Humanos presentan la empresa a las y los estudiantes del último curso de carrera, no tan solo bajo la perspectiva del negocio, sino, sobre todo, en cuanto a oportunidades de desarrollo profesional dentro de la empresa, tanto a nivel nacional como internacional, destacando las políticas de Responsabilidad Social, las diferentes acciones de nuestro Plan de Igualdad, nuestras políticas de conciliación y corresponsabilidad y todo el paquete de compensación y beneficios sociales que podemos ofrecer.
- **Publicamos en Facebook acciones de *branding*** y otras actividades dirigidas a jóvenes talentos, como fórmula para atraerles en un futuro próximo.
- **Participamos activamente como empresa invitada y ponente en jornadas y debates sobre Buenas Prácticas en materia de Igualdad**, organizadas por fundaciones o instituciones, tanto públicas como privadas, habiendo recibido diversos premios y reconocimientos por su aportación en políticas de Igualdad. Algunas de nuestras colaboraciones más recientes son:
  - Mesa redonda en el programa *Els matins* de TV3, sobre cómo afectan las nuevas tecnologías a la conciliación de la vida laboral y personal
  - Panel de personas expertas sobre *Empresas comprometidas con la Igualdad*, organizado por la *Fundación Woman's Week*
  - Ponentes en un debate sobre Buenas Prácticas en materia de Igualdad y *Smart Working*, organizado por el Ayuntamiento de Barcelona. También en otro debate organizado por la Cámara de Comercio de Barcelona sobre el informe *When woman thrive*, cuyo tema giraba en torno a los obstáculos que dificultan el progreso de las mujeres en el ámbito profesional

- Colaboramos en los *Premios de Comunicación no sexista* de la Asociación de Mujeres Periodistas de Catalunya y en la jornada *Barcelona Woman's Week*, donde se analizó a la empresa y su compromiso con la igualdad

Gracias a sus políticas de Igualdad, Henkel ha obtenido los siguientes **premios y reconocimientos**:

- Premios CEGOS con E&T 2015, a las mejores prácticas en Recursos Humanos, donde se reconocía a las mejores iniciativas en innovación, implantación de mejores prácticas, aportación de valor y diferenciación en el mercado.
- Premio 2015 *Mención Especial* otorgado por el Ayuntamiento de Barcelona, por ser la empresa que ha implementado Buenas Prácticas en cuanto al uso y flexibilidad del tiempo de trabajo y medidas conciliadoras.
- Henkel ha sido catalogada dentro del Top 50 del ranking de *Business students* de empresas más atractivas por más de 168.000 estudiantes de Europa, según UNIVERSUM, que es una compañía internacional especializada en el desarrollo de marca para las empresas como buenas empleadoras.
- Como en la anterior edición de 2015, Henkel fue finalista dentro de la categoría de *Gran Consumo* en los *Randstad Award* sobre *Employer Branding* en 2016, lo cual nos honra y enorgullece como empresa, al ser percibida como una organización puntera en el ranking de compañías que ofrecen buenas condiciones y oportunidades de desarrollo profesional, donde potenciamos todas aquellas políticas y acciones encaminadas a la atracción y retención del talento, sin distinción del género, y donde las estrategias implementadas de conciliación, diversidad y corresponsabilidad nos dan el fruto esperado.
- Henkel Ibérica también ocupa la posición 24 del ranking publicado por *Actualidad Económica* (revista económica mensual de referencia en España). Esta clasificación se realiza cada año basándose en un extenso y meticuloso cuestionario, supervisado por consultorías y personas expertas independientes de Recursos Humanos. En ella se concluye que las 100 mejores empresas para trabajar tienen dos cosas en común: la gran apuesta por la tecnología y la mejor apuesta por las políticas de conciliación laboral y personal.
- Henkel Ibérica fue premiada en la modalidad de empresa y en la categoría de *Conciliación* por las acciones implementadas en la organización e incluidas en el Plan de Igualdad en la XX Edición de los *Premios Empresariales e Institucionales Familia*, que organiza GEC Familia (Grupo de Empresas Catalanas de la Familia), y que reconoce la labor de diversas empresas e instituciones en el campo de la conciliación de la vida laboral y personal.

**Estos reconocimientos animan, tanto a la Dirección de la empresa como a las personas que integran la Comisión de Igualdad, a mantener el compromiso con nuestra plantilla dentro de la estrategia de RSC a nivel corporativo.**

Para Borges International Group apostar por la Igualdad de oportunidades constituye una fuente de riqueza y valor en nuestras relaciones profesionales contribuyendo así a la creación de un entorno de trabajo más comprometido, innovador y productivo.

- En reconocimiento a las **políticas de equilibrio de la vida laboral y personal implantadas en Borges International Group**, nuestra compañía fue ganadora en la categoría de *Gran Empresa*, en la XIV Edición del Premio Empresa Flexible organizado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en colaboración con Comunicación de Valor Añadido (CVA).

El premio analiza el modelo de gestión de las empresas en base a tres parámetros: flexibilidad horaria y espacial; políticas de equilibrio y cultura de empresa; y recoge información de una muestra significativa de personal empleado con el objetivo de determinar si las políticas implantadas por la empresa eran conocidas, utilizadas equitativamente y valoradas por la plantilla.

Con este premio se ha reconocido socialmente que las medidas de conciliación que se han ido implantando en la compañía han sido reconocidas y valoradas por nuestras colaboradoras y colaboradores y contribuyen, indiscutiblemente, a la atracción del talento.

- EL 29 de febrero de 2016 una noticia en la prensa regional mencionaba a Borges como **una de las empresas mejor valoradas para trabajar en Tarragona**. En el ranking se posicionó en el 8º puesto de un total de 15 empresas mencionadas. Entre las razones para valorar positivamente las empresas se encuentran las siguientes:
  - Buena imagen
  - Que proporcionen más estabilidad a sus trabajadores y trabajadoras
  - Que haya una mayor posibilidad de promoción interna y conciliación laboral y personal
  - Los programas de formación y la posibilidad de promoción

Se puede acceder a la noticia en:

<http://www.diaridetarragona.com/economia/57880/basf-repsol-y-dow-%20las-empresas-mas-valoradas-para-trabajar-en-tarragona>

Resumiendo, **hay una relación directa entre las políticas de igualdad y conciliación de una empresa y la mejora de la imagen y reputación de la misma, consiguiendo hacerla atractiva tanto para nuestro personal como futuras incorporaciones.**

**La satisfacción de las personas**, como objetivo estratégico, es nuestro elemento diferenciador de nuestras políticas de gestión de Recursos Humanos. Para conseguirlo, **concebimos la gestión de la igualdad como la creación de condiciones organizativas que permitan a las personas asumir de una manera plenamente satisfactoria sus responsabilidades laborales y personales.**

**Una de las líneas de acción de ese objetivo es seguir trabajando para que Reale se mantenga como un excelente lugar para trabajar que atraiga a las mejores personas, una organización etiquetada como Buena Empleadora que fidelice el talento y mejore el compromiso.**

Una empresa donde prime la flexibilidad, la innovación, el respeto y el compromiso mutuo, siendo estos algunos de los elementos que la *Generación X* y *Z* consideran como característicos y fundamentales que debe tener una buena empresa para trabajar.

**Son nuestros propios empleados y empleadas la mejor embajada para difundir de puertas hacia fuera nuestras políticas de igualdad;** de hecho, en la *Encuesta de clima* realizada anualmente tenemos las siguientes afirmaciones que ponen de manifiesto que las personas que trabajan en Reale quieren seguir haciéndolo aquí por mucho tiempo, destacamos:

- *Me siento orgulloso cuando digo que trabajo en esta empresa: 95%*
- *Nos gusta venir a trabajar aquí: 95%*
- *Mi trabajo tiene un sentido especial no es simplemente un trabajo: 90%*
- *Me siento bien por la forma en la que contribuimos a la sociedad: 92%*

En definitiva, crear condiciones laborales de calidad, coherencia de las políticas de la Compañía con nuestros valores declarados, nuestro estilo de liderazgo y el enfoque de Responsabilidad Social propio del negocio son elementos claves para **“Fidelizar”** nuestro talento pero también como **“Atracción”** del mismo. Además, el proyecto de empresa existente para la potencial plantilla, por las posibilidades de desarrollo que brinda, tanto a nivel nacional como internacional, desde la fusión con nuestra matriz italiana este pasado 2015, logran una imagen de empresa coherente y de *Buena Empleadora*.

Todos ellos son, sin duda, factores cada vez más valorados por las generaciones que se están incorporando al mercado laboral y que estamos atrayendo como nuevo talento. Dentro de nuestro cálculo de indicadores anual del Modelo Efr, el que se encarga de medir la evolución de la *Atracción del Talento*, presenta la siguiente evolución desde el año 2009, momento en el que nos certificamos como Empresa familiarmente Responsable:

Evolución 2015-2009:

- Nº de CV recibidos en el ejercicio: 161,5%
- Nº de CV recibidos en el ejercicio calificado de talento estratégico: 161,6%
- Nº de CV recibidos en segmentos concretos de población previamente definidos como de interés estratégico: 161,0%

Por lo que podemos confirmar que **un Modelo de gestión que fomente el equilibrio entre la vida laboral y personal en un marco de igualdad de oportunidades supone un importante elemento de atracción del talento.**

**SOEMCA EMPLEO, S.L.**

**Clima laboral y reputación empresarial**

Para Soemca, **la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres representa una ventaja y un factor clave para conseguir una plantilla satisfecha.**

Dentro de los objetivos propios de RRHH está entre otros, el crear un buen clima de trabajo y que las personas empleadas estén satisfechas. Para medir esta satisfacción, anualmente se pasa a la plantilla el *Cuestionario de satisfacción laboral S20/23*, y otros cuestionarios similares. Entre las variables mejor valoradas para trabajar en nuestra empresa, se encuentran las siguientes:

- Horarios de trabajo adecuados a las necesidades



- Oportunidades de formación
- Forma negociación aspectos laborales

**Gracias a estas medidas Soemca ha sido reconocida en diversas ocasiones:**

- En 1995, fue reconocida con el Premio INSERSO a la Integración Laboral, por el proyecto *SOEMCA: Un paso hacia la integración*.
- En 2013, Mención especial en la VI convocatoria de los *Premios Integra* del BBVA por su *fuerte compromiso con todo tipo de discapacidad, su innovación en sus líneas de actividad y el mantenimiento de una alta calidad, tanto en los procesos de gestión, como en los servicios que realiza*. Además, participamos en una Jornada sobre *La igualdad en la empresa como estrategia de gestión*, que contó con la participación de Carmen Plaza Martín, Directora General para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Esta jornada finalizó con una mesa redonda: *Las empresas de Cantabria hablan de igualdad*, en el que Carmen Fonfría, Responsable de políticas de personal y RRHH presentó el Plan de Igualdad y los beneficios que de ello se deriva en las organizaciones.
- Durante el pasado año 2015, participó en un programa de radio, sobre cómo afecta a las organizaciones el contar con medidas de conciliación de la vida laboral y personal y para difundir que somos una de las tres empresas que cuentan en Cantabria con el DIE.

Por todos estos motivos **creemos que existe una relación directa entre las medidas de igualdad y, concretamente, de conciliación, incluidas en nuestro manual de políticas de personal, con la imagen y reputación de SOEMCA.**

**FCC INDUSTRIAL, S.A.U. La proyección externa de la igualdad de oportunidades**

La proyección externa de la igualdad de oportunidades se enfoca desde varias perspectivas:

- **FCC ha renovado su compromiso con el *Chárter de la Diversidad de España*** para el periodo 2015-2017. Se trata de una iniciativa por la que el Grupo refuerza su compromiso con los principios fundamentales de igualdad, no discriminación en el entorno laboral, el apoyo a la diversidad y el respeto a la heterogeneidad de las personas. Este Chárter es una iniciativa de la Dirección de Justicia de la Comisión Europea para el desarrollo de sus políticas de lucha contra la discriminación; la Fundación Diversidad, promovida por la Fundación Alares, es la encargada de dar en exclusiva este sello en España, que responde a un código de compromiso voluntario para apoyar y promulgar los principios de la inclusión de la diversidad y la no discriminación en el entorno laboral, reflejando así el compromiso de la Compañía.
- En el ámbito de la comunicación desarrollamos las siguientes acciones:
  - **Publicamos todas las campañas e informaciones en medios internos y externos además de en redes sociales y en webs externas**, como "Todos contra la Violencia de Género", "Hay Salida", así como todos los 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, FCC hace un llamamiento dentro de la compañía para recordar sus principios e informar sobre su compromiso: tolerancia cero con la violencia de género y favorecer la integración social y profesional de las mujeres víctimas en la sociedad. FCC también apoya el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) con comunicados y campañas

positivas sobre el valor de las mujeres en el ámbito, no sólo laboral, sino durante los años de historia de la humanidad y de la propia empresa. Además, este día se convierte cada año en un homenaje a las mujeres y una renovación de principios y compromisos por parte de la empresa hacia ellas

- Asimismo, se han elaborado **trípticos en formato papel** que son entregados, semestralmente, junto con la nómina a todas las personas empleadas en FCC INDUSTRIAL, **donde hemos informado del Plan de Igualdad, así como de los derechos de conciliación** de los que puede disponer la plantilla
- El **distintivo “Igualdad en la Empresa”** es mostrado **en la firma en correos electrónicos**, al presentarse a contratos, es decir, darle una *publicidad* que diferencia a la empresa de las que no lo tienen
- Se ha realizado **una entrevista a la Responsable de Igualdad de FCC INDUSTRIAL, publicada en la web del grupo FCC**, donde se hace una mención específica a las medidas que toma la Compañía en cuanto a igualdad de oportunidades como principio estratégico en la Empresa

#### CARAC DEL SIGLO XXI, S.L.

#### Distintivo “Igualdad en la Empresa”

Para la Dirección de Recursos Humanos de Carac, **la igualdad de oportunidades es la esencia de su metodología de trabajo**, partiendo de una tabla rasa que elimina las ideas preconcebidas y los prejuicios.

Buscamos siempre que toda actividad se vea definida en el respeto y la responsabilidad de la igualdad de trato en todos los ámbitos, no sólo en el de género, sino en cualquier entorno que pueda ser generador de desigualdades.

Para Carac **el distintivo “Igualdad en la Empresa” ha sido y es, fundamentalmente, un criterio de reputación y de posibilidades de proyección de la empresa.**

La visión externa que se tiene de Carac parte de una idea de respeto a una pyme que ha sido capaz de ganarse un hueco en un entorno que normativamente es concluyente para las grandes empresas, pero no lo es para las pequeñas y medianas empresas, en las que queda un poco a su voluntad la inmersión en la Responsabilidad Social, la igualdad y el desarrollo de procedimientos, metodologías o bases de actuación que valoren, apoyen y promuevan este tipo de acciones. Por este motivo, **nuestra experiencia es que clientela y entidades proveedoras lo reciben con cierta admiración y al mismo tiempo desde el punto de vista comercial, invita a ganarnos el derecho a que nos escuchen, debido a la tenencia y renovación de dicho distintivo.**

Este aspecto es para la organización, desde el punto de vista exclusivamente de resultados, uno de los más relevantes puesto que fundamentalmente **en lo que nos ha beneficiado el distintivo es, además de un apoyo importante para seguir trabajando sobre la igualdad, una imagen y una proyección de organización, seria, responsable y equilibrada.**

### 3 Igualdad e impacto en la cuenta de resultados de la empresa

Diversos estudios señalan que las empresas que tienen más mujeres en puestos ejecutivos obtienen mejores resultados económicos. Pero la presencia de mujeres directivas no es el único factor relacionado con la igualdad que influye en los beneficios de la empresa: las políticas de igualdad en conjunto mejoran el bienestar de la plantilla y esto es crucial para mejorar el clima laboral, aumentar la productividad, evitar el absentismo, la rotación de personal, etc.

A continuación se describen las aportaciones y conclusiones que 6 empresas del GT4 han realizado en el contexto de este grupo de trabajo.

#### HENKEL IBÉRICA, S.A.

#### Mujeres en puestos directivos y beneficios económicos

**La estrategia Corporativa de Henkel en materia de Diversidad & Inclusión consiste en que, al menos, el 50% de los nuevos puestos de responsabilidad que se precisen cubrir lo sean con mujeres y que, al menos, una de cada tres candidaturas a procesos de selección o promoción también sean de mujeres. Con ello pretendemos incrementar entre el 1% y el 2% anual la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad. El resultado en los últimos años ha sido pasar de ninguna mujer en el Comité de Dirección al 40% en la actualidad. Es evidente que en nuestro sector de actividad, el de *gran consumo* donde el 80% de las decisiones de compra de nuestros productos son tomadas por mujeres, el incorporarlas en los puestos de toma de decisiones es un factor clave de éxito, como así lo demuestran los resultados económicos año tras año.**

Por tercer año consecutivo, Henkel pone en marcha ***La Semana de la Diversidad***, del 6 al 10 de junio de 2016, como acción **para motivar e incrementar el compromiso de las personas de la plantilla con nuestra empresa, a la vez de concienciar de la importancia de crear equipos diversos y multidisciplinarios como fórmula para llegar a ser una organización de alto rendimiento.** Entre las actividades que tenemos previsto llevar a cabo, destacan las siguientes:

- Lunes 6 de junio: Introducimos la Semana de la Diversidad en Henkel con un breve resumen de las acciones que llevamos a cabo en términos de Diversidad e Inclusión. Introducimos también la herramienta del eLearnig. Además de un artículo en la Intranet, enviaremos un email a todas las personas colaboradoras con información de la Semana y la Eurocopa de fútbol
- Martes 7 de junio: ¿Qué es lo que más te gusta de vivir en Barcelona? ¿Nos podrías recomendar algo de tu país? Pasamos un pequeño cuestionario a toda la plantilla de Henkel Ibérica de diferentes nacionalidades para ejemplificar la diversidad en Henkel
- Miércoles 8 de junio: Los números de las mujeres en Henkel en las posiciones de management. Ejemplos
- Jueves 9 de junio: Repasamos los últimos premios que hemos conseguido relacionados con nuestro Plan de Igualdad
- Viernes 10 de junio: Plan de Igualdad de Henkel. ¿Cómo funciona? ¿Qué personas lo integran?

También hemos lanzado la iniciativa: *La porra de la Eurocopa*, en la que 24 países europeos se dan cita en uno de los mayores espectáculos deportivos del mundo. Algunas de las marcas de Henkel participan con promociones y packs especiales. La Eurocopa comienza durante la Semana de la Diversidad e Inclusión ¿Qué mejor ejemplo de diversidad que 552 jugadores de 24 países compitiendo por el mismo objetivo?

La Semana de la Diversidad tiene muy buena acogida entre nuestra plantilla y es un termómetro muy valioso para conocer el estado de salud de las personas que trabajan en Henkel.

#### MARODRI, S.L.

#### Igualdad y cuenta de resultados

Desde Marodri, creemos que **hay dos iniciativas que se implantaron en igualdad que nos influye en la cuenta de resultados en la empresa:**

- La **formación** que se le da al personal de la plantilla **para distintos puestos de trabajo**: medida tomada inicialmente para equilibrar puestos de trabajo, pero una vez realizada, también nos dimos cuenta que empezaba a dar beneficios. Así, cuando queda una vacante libre, la primera opción era buscar entre el personal interno formado para cubrirla, lo cual nos ahorra los procesos iniciales que conlleva recurrir a personal exterior.
- Las **medidas de conciliación implantadas**, ya que el personal al poder compaginar su vida laboral con su vida personal, se encuentra menos estresado y ello conlleva la reducción de bajas por enfermedad, menos bajas laborales voluntarias o absentismos no justificados, etc.

#### ALLIANZ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.

#### Conciliación y reducción de costes

En Allianz consideramos que **las medidas de conciliación implantadas afectan directamente a la cuenta de resultados, ya que comporta una mayor productividad de las personas empleadas.**

En este sentido, **una de nuestras medidas de conciliación más innovadoras es la jornada intensiva de 6 horas y 25 minutos para las embarazadas a partir de su semana 30 de gestación, sin disminución alguna de salario.** Con esta medida **hemos comprobado una reducción del absentismo** considerable lo que revierte en mayor productividad y por lo tanto, afecta directamente a la cuenta de resultados.

Asimismo, este año hemos aumentado la presencia de mujeres en el Comité de Dirección lo que favorecerá mejores resultados.

#### PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.; AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A.; PEUGEOT ESPAÑA, S.A.

#### Ergonomía y beneficios sociales

El Grupo PSA aborda las cuestiones relativas a la diversidad e igualdad de oportunidades del personal trabajador con formación e información adecuada, siendo coherente con nuestra política de seguridad y salud, adoptando un compromiso positivo con cada profesional y valorando a las personas como un activo.

En relación con lo anterior, se adquieren herramientas e instrumentos más ergonómicos, se tiene en cuenta la ergonomía desde la concepción de las instalaciones y en concreto de los puestos de trabajo, para anticiparnos a la necesidad de adaptación persona/puesto (trabajadores y trabajadoras con discapacidad y/o limitaciones físicas, edad avanzada, etc.), se imparte formación y se adoptan medidas organizativas (ergo-rotación, turnos de trabajo...) dentro de las medidas preventivas.

Todo ello con el principal objetivo de mejorar las condiciones de trabajo, y eliminar o reducir en la medida de lo posible los esfuerzos físicos, lo que se traduce en la premisa fundamental de que el trabajo o la tarea pueda llevarla a cabo el mayor número posible de personas (mujeres, personas de edad avanzada, de distinta fisionomía, etc.), reforzando así igualmente la polivalencia, las competencias y, en definitiva, su desarrollo profesional.

Estas acciones tienen impactos en la cuenta de resultados en unos casos de manera directa (reducción absentismo y polivalencia) y en otros casos indirecta (mejora del clima laboral).

**En áreas de producción tienen gran importancia las acciones ligadas a la adaptación persona/puesto, tanto en el caso de las mujeres (embarazos, lactancia...) como para personas con restricciones médicas y, por tanto considerando la igualdad en un sentido amplio.**

Se realiza un seguimiento en el que participan las personas Responsables directas y Recursos Humanos, incluyendo servicios médicos y el Departamento de Prevención, de aquellas situaciones en las que por necesidades físicas necesitan **un cambio de puesto, una adaptación del mismo o, bien por modificación del puesto, la persona no puede continuar en el mismo. De esta manera se reduce el absentismo y se mejora el clima laboral.**

## COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI)

## Medidas de conciliación

Desde CERMI Estatal se ha elaborado una instrucción interna para facilitar a las personas que integran el Equipo Humano de la Entidad, la organización y planificación de su tiempo de descanso con la antelación suficiente, al tiempo que fomentar la conciliación entre la vida laboral y personal.

**A fin de promover la citada conciliación del Equipo Humano del CERMI, con arreglo a lo establecido en el Plan de Igualdad, ofrecemos:**

- La modalidad de **trabajo a distancia** siempre que las funciones y tareas del puesto así lo permitan
- Se permitirá **ausentarse del puesto de trabajo** en aquellos supuestos en los que la persona integrante del equipo deba atender asuntos de índole personal relacionados con la atención y cuidados a familiares, asistencia a tutorías y otras actividades escolares, realización de gestiones administrativas o financieras de relevancia, u otras de índole similar
- Se dispone de un **servicio de videoconferencia** que permite la celebración de reuniones no presenciales. Podrán beneficiarse de este servicio las personas del equipo que así lo precisen para evitar los viajes que pueda aparejar la asistencia a determinadas reuniones

En CERMI Estatal también ofrecemos **ayudas técnicas para la adaptación del puesto a la persona trabajadora**, en este caso ha habido adaptación para una persona con discapacidad auditiva, un

micrófono especial para que la trabajadora pueda escuchar mejor y evitar los ruidos y un bucle magnético.

#### AGUAS MUNICIPALIZADAS DE ALICANTE, E.M.

#### Acuerdos para promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad

Un estudio del *Peterson Institute for International Economics*, que investiga el impacto de la diversidad de género en las empresas, concluye que las compañías con al menos un 30% de ejecutivas tienen un 15% más de beneficios. El estudio, que ha analizado 21.980 compañías en 91 países, demuestra que el desempeño de las empresas mejora cuanto mayor es la proporción de mujeres en posiciones de liderazgo corporativo.

En diversos países se llevan a cabo iniciativas para promover la equidad de género en los puestos directivos. En este sentido cabe destacar que muchas de las **empresas de la Red DIE tenemos suscritos acuerdos con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad**. Es importante seguir avanzado por la senda de la Diversidad de Género aunque a veces el camino sea largo y lleno de obstáculos.

#### SODEXO IBERIA, S.A.

#### Estudio sobre igualdad de género y desempeño

En Sodexo tenemos el convencimiento de que la igualdad de género es un tema estratégico y un imperativo en los negocios, además de un factor que aporta beneficios a las empresas.

Para contrastar con datos nuestra convicción, hemos realizado un **estudio que permite, a través de indicadores de desempeño, tanto financiero y como no financiero, analizar la correlación entre igualdad de género y desempeño en nuestra organización**. Los indicadores que recoge el estudio para medir el desempeño son el crecimiento, las ganancias y el efectivo generado, además del compromiso de las y los colaboradores y la retención de la clientela.

La muestra utilizada han sido 100 filiales de Sodexo en el Mundo y 50.000 managers. Las filiales se distribuyen en dos categorías:

- Categoría 1: filiales con igualdad de género en cargos de liderazgo (con una proporción hombre-mujer entre 40-60%)
- Categoría 2: filiales con diferencias en el liderazgo (con menos del 40% o más del 60% de alguno de los sexos).

Los resultados obtenidos son los siguientes:

INDICADORES	FILIALES CON IGUALDAD DE GÉNERO
1) Tasa de compromiso colaboradores/as	4 puntos más en la encuesta de compromiso
Tasa imagen de marca	5% más en las encuestas
Tasa retención clientela	12% más de retención de clientela
Crecimiento orgánico	13% más de crecimientos
Ganancia bruta	23% más de ganancia bruta
Ganancia operativa	11% más de ganancia operativa

Con estos resultados podemos extraer las siguientes conclusiones:

- El **nivel óptimo de igualdad de género en cargos de liderazgo parece ser de 40-60%** de hombres y mujeres
- Los **grupos de gestión con igualdad de género obtienen mejores resultados** en términos de compromiso del personal empleado, la imagen de marca, la retención de clientes, el crecimiento orgánico, la ganancia bruta y la ganancia operativa
- Los grupos de liderazgo que caen dentro de este rango de igualdad de género (40-60%) en promedio **generan resultados que son más sostenidos y previsibles** que los otros grupos
- Los resultados no implican que los grupos de liderazgo que no encajan en este rango no rinden, pero indica que este rendimiento es menos sostenible y predecible

Este estudio nos **ha permitido obtener una mejor comprensión de por qué y cómo la igualdad de género impacta en nuestro rendimiento mediante datos contrastables y así apoyar el desarrollo de programas e iniciativas de igualdad de género en todos los niveles de la organización.**

## 4 Apuntes para trasladar las experiencias a mi empresa...

Acción 1: \_\_\_\_\_

Acción 2: \_\_\_\_\_

Acción 3: \_\_\_\_\_

Acción 4: \_\_\_\_\_

Acción 4: \_\_\_\_\_

Acción 5: \_\_\_\_\_

Acción 6: \_\_\_\_\_

Mis factores críticos de éxito