



GESTIÓN DIVERSIDAD

**BEST PRACTICE:**

Recopilación de las buenas prácticas en gestión de la diversidad en los entornos laborales en España

**Autoría y edición:**

**Red Acoge**

C/ Cea Bermúdez, 43, 3º B

28003 – Madrid, España

**Tel.:** + 34 91 563 37 79

**Fax:** + 34 91 550 31 14

**E-mail:** [acoge@redacoge.org](mailto:acoge@redacoge.org)

**Web:** [www.redacoge.org](http://www.redacoge.org)

**Coordinación técnica y elaboración:**

Departamento de Gestión de la Diversidad en las empresas RED ACOGE

© **Red Acoge**

Madrid, noviembre 2018

La organización quiere agradecer a las empresas que han participado de forma voluntaria en la recopilación de las buenas prácticas que se están llevando a cabo en sus entornos laborales.

Este material es gratuito y queda prohibida cualquier comercialización del mismo.

Esta iniciativa forma parte del Proyecto Sensibiliza: Gestión y Medición de la diversidad cultural en los entornos laborales.

Este proyecto ha sido posible gracias a la financiación de:



**UNIÓN EUROPEA**

Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro

# ÍNDICE

A Puntadas Empresa Social .....	6
Aguas Municipalizadas de Alicante, E.M. ....	10
Aigües i Sanejament D'Elx, S.A. ....	12
Correos .....	15
Escuela de Danza de Valladolid .....	21
English World Center .....	24
Asientos de Castilla y León - Faurecia .....	27
Gioseppo .....	29
Grupo Pikolinos .....	33
Ilunion .....	36
Lilly S.A.U. ....	41
Miraveritegración Puente Ladrillo S.L. ....	45
MSD Animal Health (Planta de Salamanca) .....	48
Necomplus, S.L. ....	50
Salvador Artesano (Calzados Cubaelx, S.L.) .....	53
Samsic Social S.L.U. ....	55
Sodexo Iberia S.A. ....	60
Sopinet Software S.L. ....	63
Unión de Mutuas, Mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 267 .....	66
Universidad Complutense de Madrid .....	69
Viewnext .....	75

## PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

**Red Acoge** es una federación surgida en el año 1991 y formada en la actualidad por 18 organizaciones repartidas por todo el territorio español que trabajan en red para **promover los derechos y la participación efectiva de las personas inmigrantes y refugiadas que residen en España**. Para lograr la consecución de tales fines hemos tenido muy claro, desde que iniciamos nuestro recorrido, que debemos centrar nuestro empeño en proveer a la población inmigrante de los recursos, de todo tipo, necesarios para que pueda desarrollarse en igualdad de oportunidades dentro de nuestra sociedad. Y todo ello favoreciendo una **perspectiva de ciudadanía intercultural**, definida por la convivencia enriquecedora que surge de la suma de los aspectos más positivos que aportan los diferentes marcos culturales. De igual manera, hemos sido muy conscientes de la importancia de trabajar en paralelo para **implicar y sumar el esfuerzo de la población española en la construcción de esta convivencia intercultural**.

Teniendo en cuenta que uno de los pilares básicos sobre los que se edifica nuestra sociedad es el referido a la actividad económica, en el año 2008 surge el **Programa Sensibiliza para la Gestión y Medición de la Diversidad Cultural en la Empresa**, con el que pretendemos **trasladar dicha implicación al ámbito de la empresa española**. Somos conscientes de que la **actividad empresarial tiene un papel determinante en la vida de las personas**, ya que somos protagonistas, a un mismo tiempo, del mercado laboral y del mercado de consumo de bienes y servicios. Por lo tanto, **nuestro objetivo es involucrar al tejido empresarial español en el avance hacia una dimensión inclusiva que haga posible la participación enriquecedora y en igualdad de oportunidades de quienes formamos parte de la sociedad, sobre la base del potencial de nuestras características individuales y diferenciales**. La naturaleza inclusiva de las empresas incide, a la vez, sobre las **interesantes posibilidades para generar rentabilidad económica** y para establecer una visión estratégica a medio y largo plazo que se alinee con una de las principales propiedades del mundo en el que vivimos: la diversidad.

**Las diferentes acciones, recursos y herramientas que desde el Programa Sensibiliza** hemos generado durante estos once años, con el fin de lograr esta implicación empresarial, que nos lleve a facilitar un marco eficiente en el que las diferencias personales sumen y propicien progreso económico y bienestar social, **se nutren ineludiblemente de las experiencias de las propias empresas**. Ya en 2009 realizamos una publicación ("Guía para la gestión de la diversidad en la empresa. Propuestas para la acción y buenas prácticas") que situaba en el centro del foco a las empresas, invitándolas a que compartiesen aquellas acciones que estaban llevando a cabo para conseguir gestionar las diferentes variables de diversidad que formaban parte de sus plantillas o que afectaban a sus relaciones con los agentes externos objeto de su actividad (stakeholders).

Nuevamente, a través de la presente publicación, hemos querido contar con la experiencia directa de las empresas para **conocer de primera mano qué medidas concretas se están desarrollando en la actualidad para gestionar la diversidad**. De esta manera, partimos de la base de una serie de acciones reales y contrastadas por la propia práctica de las empresas que las desarrollan, con las que perseguimos un **doble objetivo**:

Por un lado, pretendemos que **las buenas prácticas recogidas en la presente publicación nos sirvan como ejemplo y modelo**, exportable a otras realidades empresariales, de aquellas **medidas inclusivas** que son desarrolladas por las entidades participantes y que, por tanto, resultan **factibles, útiles y cuentan con resultados fiables**. Se trata de acciones de gestión que actúan sobre **diferentes variables de diversidad** (género, origen etnocultural, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, etc.) y que han sido aplicadas en **distintos ámbitos de la actividad** empresarial (compromiso corporativo, políticas de selección de personal, clima laboral, conciliación, desarrollo de carrera, comunicación interna y externa, sensibilización,

formación, relación con stakeholders, etc.). Dentro de este extenso escenario de acción contamos, asimismo, con las aportaciones de **empresas entre las que se dan significativas diferencias** en cuanto a los sectores de producción a los que pertenecen, a su ubicación territorial, sus estructuras organizativas y formas jurídicas, y que cuentan con dimensiones muy heterogéneas en cuanto a plantilla o volumen de negocio. La variedad de empresas participantes y de las buenas prácticas implementadas inciden en el extenso campo de aplicación de medidas inclusivas, con independencia de las características propias de cada entidad, y nos ofrece una perspectiva aún más amplia del abanico de acciones potenciales que podrían ser desarrolladas en el contexto empresarial con la finalidad de sustraer el máximo rendimiento económico y social de la gestión de la diversidad. No obstante, desde el Programa Sensibiliza, reconociendo el valor de estas acciones, en algunos casos aisladas, parciales o puntuales, apostamos por que se tome conciencia de que la gestión de la diversidad en la empresa resultará una línea de acción realmente efectiva cuanto más planeada y global sea, tanto desde el punto de vista de su ejecución, como de las variables de diversidad que sean tenidas en cuenta. Por eso proponemos que estas y otras medidas puedan ser la base propiciatoria de un **plan integral de gestión de la diversidad** en las empresas, que **englobe todas las líneas de acción posibles y produzca resultados medibles, evaluables y sobre los que se pueda actuar**.

Por otro lado, esta publicación de buenas prácticas inclusivas nos sirve para reconocer el esfuerzo de todas aquellas **empresas que, en la medida de sus posibilidades, han entendido que su papel dentro de nuestra sociedad es clave, asumiendo un compromiso real, en el que el progreso económico está ligado al bienestar social**. Desde **Red Acoge** compartimos con ellas la visión sobre la gestión de la diversidad cultural, que se vislumbra como el camino proyectado por el que han de avanzar y expandirse las incipientes iniciativas de igualdad que se desarrollan en la actualidad, con el respaldo de la administración pública. Consideramos que los esfuerzos que acometen hoy estas empresas para convertirse en espacios inclusivos han de situarlas en la vanguardia de un nuevo escenario productivo en el que la diversidad bien gestionada se convierta en motor de progreso económico y social.

**Red Acoge**, a través del equipo técnico responsable del Programa Sensibiliza, agradece la colaboración inestimable de las empresas que ha hecho posible la elaboración de esta publicación. Cada una de las experiencias inclusivas compartidas nos facilitan el acceso a un conocimiento más amplio sobre las posibilidades de la gestión de la diversidad en la empresa, y nos sirven como extraordinaria motivación para continuar avanzando hacia la consecución de los objetivos de nuestra organización: construir, con la implicación de todos los agentes sociales, un modelo de ciudadanía intercultural y diversa en el que nuestras diferencias impulsen y modelen el progreso.



# A PUNTADAS EMPRESA SOCIAL

- [info@apuntadas.es](mailto:info@apuntadas.es)
- [www.apuntadas.es](http://www.apuntadas.es)

## SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Industria</b>                               |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input type="checkbox"/> Servicios   |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

## LOCALIDAD **Elche (Alicante)**



## TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

De 0 a 2 millones de €.

## TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

De 0 a 49 trabajadores/as.

## ANTIGÜEDAD

7 años

## DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

La actividad a realizar en **A Puntadas** está enfocada principalmente a la **confección textil**, y para ello contamos con:

- Un grupo de mujeres en riesgo de exclusión formadas en confección textil y con experiencia en campañas de producción y comercialización reales, provenientes de la asociación PRM.
- Un equipo profesional preparado para la gestión de la empresa y la creación de productos interesantes a demanda de la clientela.
- Una cartera de clientes y empresas con las que se ha establecido una relación comercial estable, entre los que cabe destacar a Tempe-Grupo Inditex, Panama Jack o el propio Grupo Pikolinos, entre otros.
- Un equipo de diseñadoras/es profesionales para la creación de líneas interesantes para el mercado y/o a demanda de la clientela.
- Una marca comercial patentada y reconocida a nivel nacional: Malas Meninas.

## BUENA PRÁCTICA INCLUSIVA

### II NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

**ACOMPañAMIENTO INDIVIDUAL PSICOSOCIAL**



### ↓ ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Plan estratégico                  | <input type="checkbox"/> Acogida y <i>mentoring</i>                                |
| <input type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo       | <input type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                                     |
| <input type="checkbox"/> Formación                         | <input type="checkbox"/> Conciliación  |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Sensibilización</b> | <input type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                            |
| <input type="checkbox"/> Reclutamiento/selección           | <input type="checkbox"/> <i>Marketing</i> /ventas/distribución/atención al cliente |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Climal laboral</b>  | <input type="checkbox"/> Otros   |

### 👤 VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

- |   |   |
|---|---|
|  <input checked="" type="checkbox"/> <b>Género</b>       |  <input checked="" type="checkbox"/> <b>Origen etnocultural</b>                      |
|  <input checked="" type="checkbox"/> <b>Edad</b>         |  <input checked="" type="checkbox"/> <b>Orientación sexual / identidad de género</b> |
|  <input checked="" type="checkbox"/> <b>Discapacidad</b> |  <input type="checkbox"/> <b>Otros</b>   |

### ⋯ DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Desde nuestros orígenes con la realización del primer taller de formación de confección textil en el Penitencionario de Villena, en 2007, con la asociación PRM, se incluye la diversidad como *modus operandi* de nuestros talleres, con un grupo de trabajo heterogéneo formado por mujeres reclusas y exreclusas de diferentes nacionalidades, edades y culturas. Todas ellas en situación de exclusión social y apartadas del mercado laboral.

De modo progresivo, se han ido incorporando a los talleres formativos, y por tanto a la empresa de inserción **A Puntadas**, diferentes perfiles de mujeres y también se incorpora la posibilidad de que participen hombres. En concreto, desde 2008 por la crisis económica en nuestro país, se amplía el perfil de personas participantes, sumándose a los talleres de confección textil mujeres mayores de 45 años, mujeres solas con hijos a cargo, víctimas de violencia de género, etc. Aumenta el número de mujeres de nacionalidad española, pero se sigue manteniendo la asistencia de personas con otras nacionalidades.

Ante esta nueva situación, no sólo tenemos que trabajar para la integración del personal que tiene diferentes orígenes y culturas, sino que debemos realizar un ejercicio de sensibilización para las nacionales que están inmersas en una cultura llena de prejuicios hacia las personas extranjeras.

Como empresa de inserción, estamos obligadas a tener en la empresa la figura del Técnico de acompañamiento (TAC) o Insertor Laboral, que apoya a las trabajadoras para su adaptación al puesto de trabajo, ofrece las herramientas necesarias para el adecuado desarrollo de los inconvenientes sociales, familiares o individuales que surjan, así como el desarrollo de competencias y aptitudes óptimas para aumentar sus posibilidades de inserción laboral en la empresa ordinaria.

A través de esta figura profesional, la empresa social **A Puntadas** tiene el soporte necesario para afrontar la gestión de la diversidad en la empresa de forma conveniente. El Técnico de Acompañamiento realiza sesiones individuales con cada trabajadora y sesiones grupales, cuando es necesario según la gestión que se realice, para la resolución de los diferentes conflictos que se planteen, o a modo de prevención en otros casos.

Las acciones realizadas por el TAC orientadas a la integración sociolaboral son:

- Sesiones individuales psicosociales de apoyo en las diferentes áreas sociopersonales con medidas integradoras para el personal migrante: acogida y adaptación al puesto de trabajo, coordinación con otras entidades sociales y de la administración pública para apoyar la integración, información de recursos de salud, vivienda y alojamiento, gestión de situaciones familiares y personales, etc.
- Sesiones individuales psicosociales de apoyo en las diferentes áreas sociopersonales para la sensibilización del personal nacional: adaptación al puesto de trabajo, traspaso de los valores y modelo de negocio de la empresa de inserción, contrarrestar los prejuicios sociales con las personas migrantes, participar en un clima de trabajo multicultural, etc.

## ✓ OBJETIVOS PLANTEADOS

- Generar un buen clima de trabajo, donde el respeto entre las trabajadoras pasa por el respeto a las diferentes nacionalidades, culturas y religiones.
- Crear un espacio de trabajo multicultural y heterogéneo, fiel reflejo de los talleres de formación de la asociación PRM.
- Trabajar en la empresa conforme a los valores que promovemos para la inclusión de personas en riesgo de exclusión social, con un alto porcentaje de personas migrantes y de diferentes nacionalidades.
- Plantear un nuevo modelo de trabajo donde las condiciones laborales no sólo se valoren por mantener unas condiciones mínimas de higiene y salubridad, sino que pasen por aplicar unas condiciones de igualdad, diversidad e inclusión para la plantilla de la empresa.

## ⊕ RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

El TAC realiza diferentes sesiones individuales: Mínimo de una sesión individual mensual con cada una de las trabajadoras de la empresa. Cada sesión tiene una duración de una hora, aunque en estas sesiones se trabajan también otro tipo de competencias.

Con una media de 6 trabajadoras, es un total de 72 horas al año.

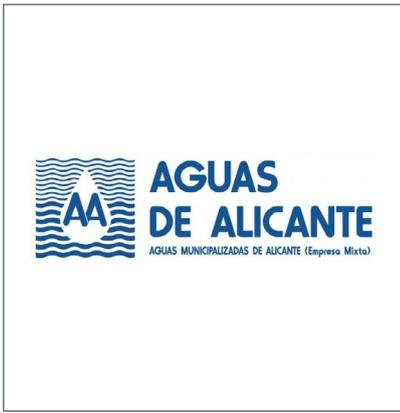
### Recursos materiales

El correspondiente por el trabajo realizado por el TAC.

## RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

La plantilla de trabajo en general ha adquirido unas herramientas y conocimientos diferentes que le permite acercarse más a un contexto de trabajo diverso y multicultural, donde el respeto es la base de la comunicación y el entendimiento en el equipo de trabajo.

Se han enfrentado los prejuicios establecidos en la sociedad actual sobre los términos que condicionan las diferentes culturas, así como las experiencias particulares e individuales con personas de otras culturas, para crear un espacio de conocimientos objetivos y experiencias positivas del contacto con personas migrantes.



# AGUAS MUNICIPALIZADAS DE ALICANTE, E.M.

- [teresa.gordero@aguasdealicante.es](mailto:teresa.gordero@aguasdealicante.es)
- [www.aguasdealicante.es](http://www.aguasdealicante.es)

## SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input type="checkbox"/> Industria   |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Servicios</b>                               |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

## LOCALIDAD Alicante (Alicante)



## TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

Más de 50 millones de €.

## TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

De 250 a 500 trabajadores/as.

## ANTIGÜEDAD

120 años

## DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

Abastecimiento de agua, alcantarillado y depuración en Alicante y algunas poblaciones limítrofes.

## NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

CREACIÓN DE LA CÁTEDRA  
"AGUAS DE ALICANTE DE INCLUSIÓN SOCIAL"

## ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Plan estratégico                  | <input type="checkbox"/> Acogida y <i>mentoring</i>                                |
| <input type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo       | <input type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                                     |
| <input type="checkbox"/> Formación                         | <input type="checkbox"/> Conciliación  |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Sensibilización</b> | <input type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                            |
| <input type="checkbox"/> Reclutamiento/selección           | <input type="checkbox"/> <i>Marketing</i> /ventas/distribución/atención al cliente |
| <input type="checkbox"/> Climal laboral                    | <input type="checkbox"/> Otros   |



## VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

  Género

  Origen etnocultural

  Edad

  Orientación sexual / identidad de género

  Discapacidad

  Otros

## DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Creación de la **Cátedra Aguas de Alicante de Inclusión Social** en la Universidad de Alicante. Se configura como un núcleo de reflexión, debate e investigación en el campo de la inclusión social, ocupándose de desarrollar un programa formativo y las tareas de divulgación e investigación que contribuyan a la mejor formación y conocimientos en esta materia. La Comisión de seguimiento está integrada por representantes de la Universidad de Alicante, de la asociación Pro Discapacitados Psíquicos (APSA) y de **Aguas de Alicante**. La vigencia del Proyecto es de dos años prorrogables.

<https://www.diarioinformacion.com/universidad/2017/03/14/universidad-aguas-alicante-apsa-crean/1871532.html>

## OBJETIVOS PLANTEADOS

Desarrollar soluciones y servicios innovadores en colectivos con diversidad funcional, o riesgo de presentarla contribuyendo, a su vez, a promover la investigación e inclusión social.

## RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

Seguimiento del proyecto por parte de dos representantes de la Dirección de **Aguas de Alicante**.

### Recursos materiales

**Aguas de Alicante** realiza una aportación anual de 30.000 €.

## RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

Se está trabajando en la creación de una plataforma digital a través de la cual se puede acceder a cursos de formación online, establecer espacios de contacto de los familiares con los respectivos tutores, etc.



# AIGÜES I SANEJAMENT D'ELX, S.A.

- [alicia.martinez@hidraqua.es](mailto:alicia.martinez@hidraqua.es)
- [www.aigueselx.es](http://www.aigueselx.es)

## SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input type="checkbox"/> Industria   |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Servicios</b>                               |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

## LOCALIDAD Elche (Alicante)



## TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

De 10 a 50 millones de €.

## TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

De 49 a 249 trabajadores/as.

## ANTIGÜEDAD

17 años

## DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

En el año 2001 el Excmo. Ayuntamiento de Elche crea la Sociedad Aigües i Sanejament d'Elx, S.A., que actualmente **gestiona el ciclo integral del agua** en el municipio de Elche, realizando desde la captación, tratamiento y distribución de agua potable del área urbana de Elche y sus 25 pedanías que incluyen el litoral de las playas de La Marina, El Pinet y Arenales del Sol.

## BUENA PRÁCTICA INCLUSIVA

### NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

**INCORPORACIÓN DE MUJERES EN PUESTOS DE TRABAJO MASCULINIZADOS**

### ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |  |   |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Plan estratégico</b>        | <input type="checkbox"/> Acogida y <i>mentoring</i>                               |
| <input type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo               | <input type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                                    |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Formación</b>               | <input type="checkbox"/> Conciliación   |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Sensibilización</b>         | <input type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                           |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Reclutamiento/selección</b> | <input type="checkbox"/> <i>Marketing/ventas/distribución/atención al cliente</i> |
| <input type="checkbox"/> Climal laboral                            | <input type="checkbox"/> Otros  |



## VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

  Género

  Edad

  Discapacidad

  Origen etnocultural

  Orientación sexual / identidad de género

  Otros: Personas en riesgo de exclusión social

## DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

**Aigües d'Elx** es una empresa con una fuerte vocación de servicio con las personas. Este compromiso social, orientado a garantizar la igualdad y la diversidad, es lo que le ha llevado a participar en el Programa Clara.

El Programa Clara, cofinanciado por el Fondo Social Europeo en su Programa Operativo "Lucha contra la discriminación", se realiza en colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y el Excmo. Ayuntamiento de Elche.

El programa, que va dirigido a mujeres víctimas de violencia de género, mayores de 45 años, jóvenes, jóvenes sin titulación o con baja cualificación, tiene como objetivo colaborar en su integración social, impulsando tanto aspectos personales como son la autoestima y el empoderamiento como aspectos relacionados con la mejora de su empleabilidad, lo que se lleva a cabo a través de información, motivación y asesoramiento y formación ocupacional.

**Aigües d'Elx** participó en este proyecto desde su comienzo, manifestando su objetivo de poder incorporar a la empresa mujeres en puestos masculinizados en los que hasta ahora no tienen presencia como son los puestos de personal operario, para lo que colaboró incluso en la elaboración del programa formativo, ampliando puntos del temario que el centro formativo impartió a las mujeres del Programa.

Desde RR.HH., en colaboración con la Casa de la Dona y como finalización del programa, se realizó una selección entre las 15 mujeres que finalizaron la formación, mediante una entrevista grupal. De ahí, se seleccionaron a 6 mujeres con las que se mantuvo una entrevista personal que llevó a que 4 finalistas realizaran un total de 160 horas de prácticas en distintos itinerarios:

- Departamento económico-financiero, al poseer titulación previa al programa.
- Lectura de contadores.
- Mantenimiento.
- Logística en almacén.

[http://cadenaser.com/emisora/2017/11/13/radio\\_elche/1510576150\\_921120.html](http://cadenaser.com/emisora/2017/11/13/radio_elche/1510576150_921120.html)

<http://www.diarioinformacion.com/elche/2017/11/14/impulso-hacerlas-visibles/1957243.html>

<http://aquinelche.com/ayuntamiento-impulsa-plan-formacion-mujeres-paro-puestos-suelen-ocupar-hombres/>

## ✓ OBJETIVOS PLANTEADOS

Los principales objetivos planteados fueron:

- Facilitar la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social a través de la formación y las prácticas en la empresa.
- Promover la formación laboral asociada a puestos operarios (fontanería, mantenimiento, etc.) en las mujeres.
- Incorporar en la empresa a mujeres en aquellos puestos masculinizados en los que todavía no tienen presencia.

## ⌚ RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

Este ha sido un proyecto en el que ha participado gran parte de la empresa: Desde el gerente con las continuas aportaciones para la correcta gestión del programa; personal de Recursos Humanos para las entrevistas de selección; personal de Servicios Generales en el seguimiento de las alumnas; responsables de las áreas de Operaciones y Económica Financiera que fueron los departamentos en los que las mujeres realizaron sus prácticas; área de Seguridad y Salud que impartió la formación en la materia; hasta los propios compañeros y compañeras que hicieron la presentación de la empresa y ayudaron con su experiencia a las alumnas.

### Recursos materiales

Ha supuesto por una parte el coste económico directo relacionado con la uniformidad y equipos de protección individual entre otros, además de los costes indirectos del personal que dedicó tiempo al proyecto. Además, las prácticas de las 4 mujeres fueron remuneradas.

## ⊞ RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

El principal objetivo que se planteó con este proyecto era colaborar en la formación de mujeres en puestos operarios, ya que este es un puesto ocupado históricamente por hombres debido casi exclusivamente a la dificultad de encontrar mujeres con una mínima formación o experiencia que quisieran optar a ellos. Como resultado de este proyecto, ya se ha podido contar con una de estas mujeres que realizaron las prácticas para cubrir una vacante temporal con un contrato laboral de interinidad.



# CORREOS

▪ [www.correos.es](http://www.correos.es)

## SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input type="checkbox"/> Industria  |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input type="checkbox"/> Servicios  |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción   |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input checked="" type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

## TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

De 2 a 10 millones de €.

## TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

500 o más trabajadores/as.

## LOCALIDAD Madrid (Madrid)



## ANTIGÜEDAD

+ de 300 años

## DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

**Correos** es la empresa de referencia en el mercado postal español y uno de los principales operadores de paquetería, especialmente para el sector del comercio electrónico, por la excelencia, confianza y fiabilidad de su servicio y por su oferta global, física y digital, para atender las demandas de cada segmento de cliente. Es también el operador designado por ley para prestar el Servicio Postal Universal en todo el territorio.

Es una de las principales compañías nacionales por dimensiones, presencia territorial, capital humano e infraestructuras físicas y digitales, y cuenta con la mayor red de centros logísticos y de distribución y con los equipamientos más avanzados para el tratamiento automatizado y seguimiento de los envíos hasta su entrega final. Esto, unido a la experiencia, seguridad y adaptabilidad de sus soluciones logísticas, permite a **Correos** satisfacer las principales necesidades de comunicación y de negocio de las empresas españolas.

## ▣ NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

ACTUACIONES AEGING EN CORREOS

## ↓ ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Plan estratégico            | <input type="checkbox"/> Acogida y mentoring                               |
| <input type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo | <input type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                             |
| <input type="checkbox"/> Formación                   | <input type="checkbox"/> Conciliación                                      |
| <input type="checkbox"/> Sensibilización             | <input type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                    |
| <input type="checkbox"/> Reclutamiento/selección     | <input type="checkbox"/> Marketing/ventas/distribución/atención al cliente |
| <input type="checkbox"/> Climal laboral              | <input type="checkbox"/> Otros: RSC, impacto marca empleador               |

## 👤 VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Género          | <input type="checkbox"/> Origen etnocultural                      |
| <input checked="" type="checkbox"/> Edad | <input type="checkbox"/> Orientación sexual / identidad de género |
| <input type="checkbox"/> Discapacidad    | <input type="checkbox"/> Otros                                    |

## ⋯ DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Cada vez son más las empresas que se interesan por la gestión de los profesionales seniors y diseñan políticas específicas. Pero pocas afrontan esta gestión desde una perspectiva global con una medición de impactos y con una hoja de ruta con objetivos y proyectos como es el caso de **Correos**.

Tras realizar el estudio diagnóstico en gestión de la Diversidad en **Correos**, cuando se observaron los datos sobre diversidad generacional, quisimos poner el foco en el factor demográfico por varias razones:

- El tema generacional es un factor determinante para garantizar nuestra productividad futura.
- La edad media en **Correos** supera los 45 años. Tenemos cerca de un 45% de empleados con más de 50 años. Si a esta cifra le añadimos los trabajadores de entre 40 y 50 años, este porcentaje aumenta hasta el 82 %.
- La vida laboral se alarga por razones de tipo legislativo, demográfico y económico.
- Por la reducción y envejecimiento progresivo de nuestra plantilla, por diversos factores entre otros:
  - Jubilaciones.
  - Procesos internos de selección y escasa reposición externa.
  - Movilidad interministerial.
  - Reajustes organizativos internos relacionados con la adaptación a las nuevas necesidades del servicio y clientes.
- Es un tema que ocupa y preocupa al sector postal, y en el que están trabajando operadores postales europeos públicos y privados.

En **Correos** el tema generacional se nos presenta como un reto de gestión que tenemos que identificar proponiendo las medidas más adecuadas a las necesidades de nuestro negocio, organización, cultura y personas.

Nuestra estrategia de gestión de la Edad la basamos en varios ejes principales, entre los que destacamos las siguientes actuaciones:

- Proyecto empresa saludable
- Programa de Gestión del Talento
- Actuaciones de *mentoring* y *mentoring* inverso
- Proyecto Soy digital

#### Proyecto empresa saludable:

Consiste en el establecimiento de medidas necesarias para garantizar un buen estado de salud de sus profesionales de mayor edad. Iniciado en 2015, su objetivo es la implantación de una serie de medidas globales para fomentar hábitos saludables entre los trabajadores de **Correos**: fomento de la actividad física, hábitos de alimentación saludable, información y formación sobre riesgos para la salud en el puesto de trabajo, etc. También hay que destacar otras actuaciones tales como: programa de disminución de riesgo cardiovascular, programa de prevención y detección precoz del cáncer colorrectal.

Este programa está en evolución constante y consta de diversos programas que inciden en las patologías o problemas de salud más importantes detectados.

#### Programa de Gestión del Talento:

Se basa en el desarrollo de políticas para garantizar la igualdad de oportunidades en materia de selección y desarrollo con independencia de la edad.

En **Correos** en los procesos de selección, o en otros procesos que impliquen una actuación de identificación previa, se ha establecido el criterio de la no discriminación por cuestión de edad.

#### Actuaciones de *mentoring* y *mentoring* inverso:

Los profesionales más experimentados y de mayor edad comparten su talento y experiencia con los recién llegados a la organización y, por otra parte, los recién llegados más jóvenes comparten sus conocimientos en entornos digitales y visión del negocio con los empleados más veteranos.

Un ejemplo de estas actuaciones lo encontramos en la detección, uso y aprovechamiento del talento intergeneracional aplicado a la venta de productos, práctica ganadora del premio Atenea de Diversidad 2016 desarrollada en la oficina de Marbella, y que se basa en la puesta en marcha de un programa intergeneracional. Éste consiste en el intercambio de recursos y aprendizaje entre las generaciones mayores y las más jóvenes.

Las tutorías inversas funcionan en dos sentidos, donde se dan una gran generación de nuevas ideas. Por un lado la persona de mayor edad aporta al joven sus conocimientos y experiencia, así como su ayuda en cualquier situación o consulta. A cambio, los de menor edad apoyan a su compañero con su facilidad para el uso de las nuevas tecnologías y aportan una nueva visión de la relación con el cliente y de la gestión de la oficina. De este modo la experiencia consiste en un intercambio mutuo que beneficia por un lado a ambas partes y, por otro, al conjunto de la unidad, a sus resultados y a sus clientes. En cuanto a la generación de ideas, se establecen reuniones periódicas como lugar de encuentro donde se intercambian experiencias, se generan soluciones y se seleccionan

las más adecuadas para su posterior aplicación y ejecución por toda la unidad que colabora al completo, con el objetivo de aprovechar el talento, la experiencia y el conocimiento intergeneracional.

#### Proyecto Soy digital:

Esta actuación consiste en una medida integral para la sensibilización, formación y desarrollo digital de los profesionales seniors de **Correos** a través de una plataforma denominada Soy Digital, para garantizar los conocimientos necesarios a los empleados de mayor edad en competencias digitales. Este proyecto comenzó en julio de 2016, entre otros con los siguientes objetivos:

- Formar parte del ecosistema digital, desarrollando conocimientos y habilidades.
- Presentar y comunicar nuevos servicios y productos digitales que transforman **Correos**.
- Construir un modelo de autodesarrollo en competencias digitales, dirigido a toda la organización y articulado en itinerarios formativos en función del avance de cada empleado.
- Desarrollar espacios colaborativos de aportación de conocimientos e ideas.
- Desarrollar un modelo de *mentoring* inverso en habilidades digitales, donde los participantes más digitales del colectivo senior, ayuden a los menos digitales del colectivo senior a mejorar su ranking digital con ayudas y consejos.

En estas iniciativas que están dirigidas a todos los empleados, para el caso del colectivo Senior nuestro foco está en que nuestros empleados lleguen a esta etapa preservando su salud, en favorecer y fomentar su empleabilidad, revitalizar su carrera profesional y la adquisición de competencias digitales, así como en la trasmisión de todo el conocimiento experto que atesoran. En definitiva, desde **Correos** tratamos de favorecer entornos diversos e inclusivos donde tenga cabida el talento, independientemente de su edad.

Todas estas actuaciones responden a la inquietud de generar un paquete de iniciativas de gran valor añadido dirigido a revitalizar las carreras y el compromiso de nuestros profesionales Seniors.

## ⊕ RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

Estos proyectos tienen un equipo humano altamente implicado, en cada una de las áreas a las que corresponden. Para desarrollar el programa de empresa saludable, contamos con un equipo médico especializado y con la Subdirección de Promoción de la Salud. Asimismo, para el proyecto Soy digital contamos con el departamento de Formación y con el Área de Talento dentro de la subdirección de Gestión, Organización y Desarrollo de Personas.

Todo esto está apoyado e impulsado por la Dirección de Recursos Humanos que es la que asume las líneas directoras de este proyecto, así como el Área de Desarrollo Interno que impulsa y coordina las acciones referidas en el plan de Diversidad de la compañía.

### Recursos materiales

Cada programa tiene su propio presupuesto y medios materiales para poder implementarlos.

## ☰ RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

La puesta en marcha de actuaciones relacionadas con la diversidad ha mejorado la cooperación intergeneracional, el clima laboral, sentimiento y orgullo de pertenencia, innovación, imagen de empresa como empleador de referencia, la reputación y, en definitiva todos estos factores han impactado de forma positiva en el negocio.

Alguno de los datos más significativos de la puesta en marcha de estas actuaciones son:

Como resultado, en los procesos de selección, un 21% de las candidaturas seleccionadas han sido mayores de 50 años. Asimismo, en los programas de identificación de alto potencial, la diversidad generacional ha sido también un hecho, siendo un 25% de los profesionales seleccionados mayores de 50 años.

Respecto a las prácticas de *Mentoring* y *Mentoring* inverso, tras la implantación de las prácticas las ventas en Marbella se han incrementado un 47 % en el 2017 y han supuesto el 24% de su sector. Otros aspectos sobre los que se ha visto impacto han sido los siguientes:

- Integración del personal de nueva incorporación
- Mejora del clima laboral
- Experiencia valiosa de diversidad intergeneracional
- Traslado de la experiencia a la red de oficinas
- Gestión del conocimiento

Un ejemplo del impacto en la cuenta de resultados lo tenemos medido en una experiencia de diversidad generacional llevada a cabo en un entorno de trabajo colaborativo por un equipo intergeneracional. Los resultados de esta experiencia han supuesto el incremento de un 20% en los resultados de la práctica y una reducción en el tiempo de respuesta, además de mejoras en:

- **Productividad:** se ha sido más productivo ya que en solo 6 meses se ha llevado a cabo un proyecto que de otra forma hubiese tardado años en coordinarse y dar sus frutos.

- **Eficacia:** se ha solucionado una problemática que afectaba a un colectivo específico con un incremento en los resultados del 20%.
- **Clima Laboral:** se ha mejorado la comunicación y la creación de espacios de intercambio comunes en los que han aflorado sentimientos de no estar solo, compartir los mismos problemas, animarse en las adversidades y buscar soluciones conjuntas, entre otros.
- **Desarrollo del Talento:** se ha aflorado talento, ya que hemos descubierto personas que han trabajado en el proyecto y que poseen un gran potencial.

A partir del éxito de esta experiencia, esta metodología de trabajo se ha extendido a toda la organización, teniendo en la actualidad más de 2.000 personas trabajando en esta metodología en la que están representadas todas las direcciones de la compañía.



# ESCUELA DE DANZA DE VALLADOLID

- [info@escueladanzavalladolid.es](mailto:info@escueladanzavalladolid.es)
- [www.escueladanzavalladolid.es](http://www.escueladanzavalladolid.es)

## SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input type="checkbox"/> Industria   |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input type="checkbox"/> Servicios   |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Instituciones Educativas</b>  | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

## LOCALIDAD Valladolid (Valladolid)



## TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

Sin ánimo de lucro

## TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

De 0 a 49 trabajadores/as.

## ANTIGÜEDAD

44 años

## DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

Nuestra mira es acercar la danza a todo aquel que quiera disfrutar artísticamente de ella, experimentando y vivenciando su lado más divertido, sin perder nunca el rigor y la disciplina que su práctica requiere. Se imparten clases de Danza Española y contamos con el Proyecto DyD (Danza y Discapacidad) de danza inclusiva, demostrando así que la danza es un arte universal, no sólo porque es arte histórico y de todas las culturas, sino porque es accesible a todas las personas.

## BUENA PRÁCTICA INCLUSIVA

### NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

PROYECTO D Y D (DANZA Y DISCAPACIDAD). DANZA INCLUSIVA.

### ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Plan estratégico                  | <input type="checkbox"/> Acogida y mentoring                               |
| <input type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo       | <input type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                             |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Formación</b>       | <input type="checkbox"/> Conciliación                                      |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Sensibilización</b> | <input type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                    |
| <input type="checkbox"/> Reclutamiento/selección           | <input type="checkbox"/> Marketing/ventas/distribución/atención al cliente |
| <input type="checkbox"/> Climal laboral                    | <input type="checkbox"/> Otros   |



## VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

  Género

  Origen etnocultural

  Edad

  Orientación sexual / identidad de género

  Discapacidad

  Otros

## DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

En la **Escuela de Danza de Valladolid** impartimos formación de Danza para personas con discapacidad intelectual buscando, resaltando y mejorando las capacidades y habilidades personales del alumno para hacer de estas personas verdaderos artistas. Todas estas capacidades sumadas a la diversidad del grupo enriquecen los espectáculos que creamos, nuestro baile, nuestro arte y cultura, así como fomentamos el derecho de las personas con discapacidad a disfrutar y ser protagonistas en la creación artística.

Conjugamos lo exclusivo, lo singular, el talento y las motivaciones individuales con la disciplina, el trabajo en equipo y las técnicas artísticas para impartir una formación que combine la calidad con el ocio, el disfrute, con la responsabilidad, la satisfacción, con el juego, la expresión corporal y estudio del movimiento plástico, con la construcción de la persona, la experiencia en la escena y los aplausos del público, con la constancia en los ensayos.

<http://escueladanzavalladolid.es/danza-discapacitados>

## OBJETIVOS PLANTEADOS

Persigue como sus principales objetivos la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en las artes escénicas y su proyección amateur o profesional en el mundo de la danza y el teatro. Además, pretende activar en nuestra sociedad una nueva forma de ver, más real, creativa, comprometida e inclusiva de las personas con discapacidad, no con un único sentimiento paternalista, sino desde el sentimiento del verdadero reconocimiento de sus potenciales creativos, plásticos, estéticos, expresivos e incluso de su talento artístico a través del movimiento y expresión del cuerpo.

## RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

Contamos con profesorado cualificado y especializado en la materia. Titulados tanto en educación primaria y educación especial como especialistas en danza, (titulados en danza española).

Además, contamos con un grupo de voluntarios que acuden a las clases para que éstas sean lo más individualizadas posibles y se adapten a las características de cada alumnado.

### Recursos materiales

Trabajamos en aulas amplias con espejos grandes y diáfanos (sin columnas), bien iluminados y adecuadas para desarrollar la actividad.

En cuanto al material que utilizamos en la clase, contamos con equipos de música adecuados al sonido del aula para trabajar el movimiento y el ritmo. Utilizamos música de varios tipos, dependiendo del objetivo a conseguir. También trabajamos con las barras especializadas para la danza clásica, y conseguir así la técnica adecuada. Dependiendo del ejercicio que se trabaje, contamos con gomas elásticas, con pelotas blandas, en algunas ocasiones sillas, etc.

### RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

Desde el 2001 llevamos trabajando con este proyecto y hasta ahora hemos conseguido muy buenos resultados, concretamente al alumnado con discapacidad le beneficia en todos sus aspectos (mejora de movimiento, de control postural, mejora de habilidades sociales y personales), así como en la integración e interacción con sus compañeros. No obstante también influye en el resto de alumnado sin discapacidad, pues hemos conseguido que en la escuela se logre una equidad entre todo nuestro alumnado.



# ENGLISH WORLD CENTER

- [azu@englishworldcenter.com](mailto:azu@englishworldcenter.com)
- [www.englishworldcenter.com](http://www.englishworldcenter.com)

## SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input type="checkbox"/> Industria   |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input type="checkbox"/> Servicios   |
| <input checked="" type="checkbox"/> Instituciones Educativas         | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

## LOCALIDAD Elche (Alicante)



## TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

De 0 a 2 millones de €.

## TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

De 0 a 49 trabajadores/as.

## ANTIGÜEDAD

15 años

## DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

**Educación** no reglada (idiomas), educación subvencionada para personas desempleadas y trabajadoras (certificados de profesionalidad, etc.).

## NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

PLAN DE IGUALDAD

## ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |   |   |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Plan estratégico            | <input checked="" type="checkbox"/> Acogida y <i>mentoring</i>                                |
| <input checked="" type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo | <input checked="" type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                                     |
| <input checked="" type="checkbox"/> Formación                   | <input checked="" type="checkbox"/> Conciliación  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Sensibilización             | <input checked="" type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                            |
| <input checked="" type="checkbox"/> Reclutamiento/selección     | <input checked="" type="checkbox"/> <i>Marketing</i> /ventas/distribución/atención al cliente |
| <input checked="" type="checkbox"/> Climal laboral              | <input type="checkbox"/> Otros  |



## VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

- |   |   |
|---|---|
|  <input type="checkbox"/> Género       |  <input type="checkbox"/> Origen etnocultural                      |
|  <input type="checkbox"/> Edad         |  <input type="checkbox"/> Orientación sexual / identidad de género |
|  <input type="checkbox"/> Discapacidad |  <input type="checkbox"/> Otros                                    |

## DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Para **English Word Center** la igualdad de trato y oportunidades es uno de los valores principales en la empresa. Por este motivo, todas las medidas que se estaban realizando en materia de igualdad de género han sido plasmadas en su Plan de Igualdad (aun cuando no era obligado por ley debido al volumen de personal laboral).

Algunas de las medidas recogidas en el Plan son:

- **Medidas de igualdad de oportunidades en la gestión del personal laboral:** impulsar la incorporación de mujeres y hombres a puestos y otros colectivos donde se encuentren subrepresentados, el uso de modelos de solicitud de empleo que garanticen la obtención de información relevante para la selección, ayudas hasta que los hijos/as inicien educación infantil, realización anual de análisis estadísticos sobre las retribuciones de la plantilla para detectar posibles desequilibrios y seguro de salud privado.
- **Medidas de flexibilidad horaria y gestión del tiempo:** planificación de horarios (hora de entrada, tiempos de descanso para comer...), política de luces apagadas, jornada intensiva un mes al año, reuniones de trabajo en horario laboral, cierre del centro en periodos de vacaciones de Navidad y reducción de horario de apertura en periodo estival.
- **Medidas de información y sensibilización sobre la igualdad de oportunidades:** campaña "Comparte responsabilidades, no te lo pierdas" para concienciar sobre la necesidad y el beneficio general que supone aplicar la corresponsabilidad en el ámbito familiar y escolar, Jornadas de convivencia "EWC en familia", formación específica en materia de igualdad, Boletín digital trimestral "EQUALITY NEWS" con contenidos en política de igualdad, revisión del lenguaje y las imágenes de la web corporativa y campaña "No means no" contra la violencia de género.
- **Medidas orientadas al alumnado del centro:** creación del vídeo "Educando en igualdad", realización de actividades específicas en materia de igualdad con el alumnado y concurso de redacción bajo un lema relacionado con la igualdad.

## OBJETIVOS PLANTEADOS

Entre los principales objetivos planteados se encuentran:

- Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadoras y trabajadores.
- Afianzar y reforzar el valor de la diversidad de género como palanca para garantizar el crecimiento de la compañía y la mayor adecuación a las necesidades de la clientela.

- Garantizar la promoción profesional de las personas componentes de la organización sin ningún tipo de discriminación, en especial por razón de sexo.
- Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos de género.
- Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa.
- Mejorar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para las alumnas y los alumnos, con el fin de hacer posible que todas las personas puedan desarrollar sus aptitudes.

## RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

La agente de igualdad y la Comisión de igualdad son las encargadas de asegurar que se cumplan las medidas de igualdad propuestas en el Plan.



## ASIENTOS DE CASTILLA Y LEÓN - FAURECIA

- [adriana.lanuja@faurecia.com](mailto:adriana.lanuja@faurecia.com)
- [www.faurecia.com](http://www.faurecia.com)

### SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Industria</b>                               |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input type="checkbox"/> Servicios   |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

### TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

- Más de 50 millones de €.

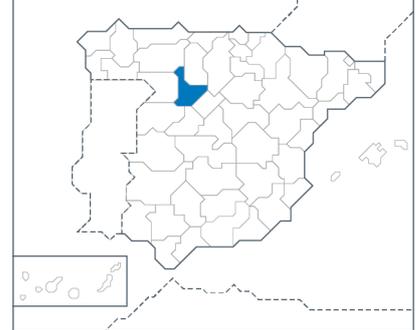
### TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

- De 250 a 500 trabajadores/as.

### DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

Montaje y ensamblado de asientos para el automóvil.

### LOCALIDAD Valladolid (Valladolid)



### ANTIGÜEDAD

30 años

### BUENA PRÁCTICA INCLUSIVA

### NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

INSERCIÓN DE MUJERES EN PRODUCCIÓN

### ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Plan estratégico                          | <input type="checkbox"/> Acogida y <i>mentoring</i>                                |
| <input type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo               | <input type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                                     |
| <input type="checkbox"/> Formación                                 | <input type="checkbox"/> Conciliación  |
| <input type="checkbox"/> Sensibilización                           | <input type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                            |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Reclutamiento/selección</b> | <input type="checkbox"/> <i>Marketing</i> /ventas/distribución/atención al cliente |
| <input type="checkbox"/> Climal laboral                            | <input type="checkbox"/> Otros   |



Faurecia

## VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

-  Género
   Origen etnocultural
-  Edad
   Orientación sexual / identidad de género
-  Discapacidad
   Otros

## DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Cuando ha sido necesario ampliar el personal de los turnos productivos y una vez llamados a los empleados que esperaban en la bolsa de empleo, se han ofertado las vacantes en producción y logística a mujeres y hombres.

Los criterios de la nueva selección eran experiencia en automoción o alimentación, destreza manual y valorable FP. Sin tener un criterio de exclusión por género, por primera vez desde el inicio de la actividad productiva.

## OBJETIVOS PLANTEADOS

El principal objetivo es que tanto hombres como mujeres tuviesen igualdad de oportunidades de acceder a estos puestos de trabajo.

Una vez creado el plan de igualdad y compartido con los representantes de los trabajadores, se pusieron en marcha acciones de concienciación en material de igualdad para una plantilla que no estaba acostumbrada a tener mujeres en estas áreas.

## RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

Técnicos de selección.

Programa organizado en colaboración con el EcyL y que contaba con el diseño e impartición de un plan de formación interno previo a la incorporación.

### Recursos materiales

Salas de formación, material didáctico, ropa de trabajo y medios de muestra para el aprendizaje.

## RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

El resultado fue que en una plantilla que contaba con el 90% de hombres y 10 % de mujeres hemos llegado a tener un 73% de hombres y un 27% de mujeres.



## GIOSEPPO

- [gioseppo@gioseppo.com](mailto:gioseppo@gioseppo.com)
- [www.gioseppo.com](http://www.gioseppo.com)

### SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input type="checkbox"/> Industria   |
| <input checked="" type="checkbox"/> Comercio                         | <input type="checkbox"/> Servicios   |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

### TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

- De 10 a 50 millones de €.

### TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

- De 49 a 249 trabajadores/as.

### DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

Diseño y distribución de calzado de moda.

### LOCALIDAD Elche (Alicante)



### ANTIGÜEDAD

27 años

### NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

+GIRLS

### ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |   |  |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Plan estratégico            | <input checked="" type="checkbox"/> Acogida y mentoring                    |
| <input checked="" type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo | <input checked="" type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Formación                   | <input type="checkbox"/> Conciliación                                      |
| <input checked="" type="checkbox"/> Sensibilización             | <input type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                    |
| <input checked="" type="checkbox"/> Reclutamiento/selección     | <input type="checkbox"/> Marketing/ventas/distribución/atención al cliente |
| <input type="checkbox"/> Climal laboral                         | <input type="checkbox"/> Otros   |



## VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

  Género

  Origen etnocultural

  Edad

  Orientación sexual / identidad de género

  Discapacidad

  Otros

## DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

### PROGRAMA DE APOYO AL TALENTO TECNOLÓGICO EN MUJERES JOVENES +Girls.

**Gioseppo** quiere participar en la promoción del talento tecnológico entre las mujeres jóvenes.

Vivimos un momento fascinante en el que la tecnología está jugando un papel crucial en la definición de una nueva era, y compartimos la visión de que es fundamental que el futuro se construya desde una mirada diversa, que incluya intereses y necesidades, visiones y talento diversos. En este contexto, preocupa la baja presencia de mujeres, de chicas, en todas las titulaciones llamadas STEM, y especialmente en las diferentes titulaciones de Informática.

Somos conscientes de que los perfiles laborales tecnológicos cobran cada día más relevancia en todo tipo de organizaciones, siendo de los más demandados y mejor pagados en muchas empresas. Si una gran parte de los puestos de trabajo del futuro más inmediato se relacionan con la tecnología, la nueva brecha de género será la brecha digital.

**Gioseppo** quiere sumarse a las iniciativas que tratan de revertir esta tendencia de subrepresentación de las mujeres en la formación y puestos de trabajo de base tecnológica.

A este fin, hemos desarrollado dos actuaciones, siendo **+Girls** la práctica que queremos compartir en este informe:

**I. Woman4Change- Girls4Tech.** El proyecto de sensibilización *Girls4Tech* trata de mostrar las grandes oportunidades para el desarrollo humano que puede aportar la tecnología, y trata de inspirar a más chicas adolescentes a que se aproximen al conocimiento de las disciplinas tecnológicas. En colaboración con la Fundación Esperanza Pertusa, se ha firmado acuerdo con la *Fundación Youth For Techonology* para el desarrollo de acciones de sensibilización y capacitación para jóvenes adolescentes.

**II. +Girls.** El Departamento de Recursos Humanos y Responsabilidad Corporativa ha diseñado un programa orientado a mujeres estudiantes de Grado Medio y Grado Superior de ciclos formativos de Informática, de los Centros de Formación Profesional del entorno, que incluye un sistema de becas y de formación interna con visión de negocio.

Este proyecto se realiza en las siguientes fases:

1. Mapeo de centros del entorno Grado Medio y Grado Superior de ciclos formativos vinculados a Informática de los Centros de Formación Profesional del entorno (Alicante, Elche, San Vicente y Crevillente).
2. Contacto con los centros de referencia, con el objetivo de conocer la realidad de la presencia de chicas en sus aulas, sus actuaciones al respecto si las tienen, intercambiar opiniones y reflexiones y consensuar las propuestas de la empresa Gioseppo. Marzo- Noviembre 2018.

3. Oferta de prácticas para mujeres estudiantes de Grado Medio o Grado Superior en dichos centros formativos, con las siguientes condiciones:

- Beca de comedor.
- Beca de desplazamiento para estudiantes en un radio superior a 15 km (75 euros al mes).
- Beca de estudios de 300 euros al mes jornada completa.
- 15% del total de horas de formación en un área de negocio seleccionada por la estudiante, entre *Marketing*, *Producto*, *Recursos humanos*, *Comercial* o *Logística*.
- Participación en una actividad de comunicación interna y/o externa para promocionar los estudios de informática entre las chicas adolescentes.
- Colaboración con el proyecto de la Fundación Esperanza Pertusa Woman4Change- Girls4Tech.

4. Acogida de estudiantes en prácticas y seguimiento

Evaluación

Criterios:

Nº prácticas ofertadas- Nº de mujeres que han realizado prácticas en GSPP entre 2019 y 2021 en el área de IT.

Contratación de una persona mujer en el área de IT entre 2019 y 2021.

Acciones de comunicación y difusión interna y externa realizadas en relación a las medidas para evitar la brecha digital de género desde una mediana empresa.

## ✓ OBJETIVOS PLANTEADOS

Los objetivos del Programa **+Girls** son:

1. Dar oportunidades a mujeres egresadas de los Centros de Formación Profesional para realizar las prácticas de sus estudios en un entorno de trabajo donde se valora la igualdad de género.
2. Atraer talento tecnológico femenino a la empresa.
3. Participar con otros agentes y grupos de interés en la promoción y difusión de los estudios de base tecnológica entre chicas jóvenes.
4. Contratar al menos una mujer en el área de IT en un periodo de dos años.

## ⊞ RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

Este programa se integra en las actividades del Dpto de RR.HH./RC de **Gioseppo**, y se realiza desde los recursos existentes.

### Recursos materiales

**+Girls** cuenta con un presupuesto de 4.000 euros en becas de estudio, de comedor y de desplazamiento.

## RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

Comenzamos con la acogida de estudiantes en marzo 2019. Hasta la fecha, hemos realizado el mapeo, la difusión y la oferta de las prácticas.



## GRUPO PIKOLINOS

- [info@pikolinos.com](mailto:info@pikolinos.com)
- [www.pikolinos.com](http://www.pikolinos.com) / [www.martinelli.es](http://www.martinelli.es)

### SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input type="checkbox"/> Industria   |
| <input checked="" type="checkbox"/> Comercio                         | <input type="checkbox"/> Servicios   |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

### TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

- Más de 50 millones de €.

### TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

- 500 o más trabajadores/as.

### DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

Grupo Pikolinos se dedica a la **comercialización de calzado, bolsos y complementos** bajo sus dos marcas: Pikolinos y Martinelli.

### LOCALIDAD Elche (Alicante)



### ANTIGÜEDAD

34 años

### NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL. FORMACIÓN

### ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |   |  |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Plan estratégico            | <input type="checkbox"/> Acogida y mentoring                               |
| <input checked="" type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo | <input checked="" type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Formación                   | <input type="checkbox"/> Conciliación                                      |
| <input type="checkbox"/> Sensibilización                        | <input type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                    |
| <input type="checkbox"/> Reclutamiento/selección                | <input type="checkbox"/> Marketing/ventas/distribución/atención al cliente |
| <input checked="" type="checkbox"/> Climal laboral              | <input type="checkbox"/> Otros   |

## VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

  Género

  Origen etnocultural

  Edad

  Orientación sexual / identidad de género

  Discapacidad

  Otros

## DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

**Grupo Pikolinos** lleva desarrollando anualmente, desde hace diez años, lo que denomina “evaluación de desempeño” a sus trabajadores y trabajadoras. Sólo está excluido de esta evaluación el personal operario que trabaja en sus dos Centros Productivos: Pies Cuadrados y Pikokaizen.

La evaluación se desarrolla en dos fases: por un lado, la autoevaluación, en la que el empleado o empleada se autoevalúa, y por el otro, la evaluación de su responsable. Una vez rellenadas las dos evaluaciones tiene lugar una reunión de algo más de una hora donde se tratan todos los puntos de la evaluación. Del consenso entre ambas partes salen planes de mejora, necesidades formativas y planes de carrera. También se fijan objetivos y compromisos por ambas partes.

Tanto empleadas y empleados como personal responsable tienen aquí la posibilidad de manifestar sus opiniones, inquietudes, cualquier problema o necesidad que tengan, etcétera.

## OBJETIVOS PLANTEADOS

- 1.- La elaboración de un diagnóstico – formativo.
- 2.- Plan de formación totalmente personalizado.
- 3.- Mejora de las competencias de empleadas y empleados.
- 4.- Mejora del clima laboral y la convivencia.

## RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

**Grupo Pikolinos** cuenta con un departamento de Recursos Humanos que da soporte a esta buena práctica. Actualmente está formado por seis personas con dedicación completa.

### Recursos materiales

**Grupo Pikolinos** dota de un presupuesto anual al departamento de Recursos Humanos para que, entre otras cosas, dé soporte al desarrollo de esta buena práctica.

## RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

El personal laboral está más implicado. Se desarrollan planes de formación personalizados y con perspectivas claras de su futuro en el Grupo: plan de carrera.



## ILUNION

- [aarjones@ilunion.com](mailto:aarjones@ilunion.com)
- [www.ilunion.com](http://www.ilunion.com)

### SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input type="checkbox"/> Industria   |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Servicios</b>                               |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

### TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

■ ■ ■ ■ Más de 50 millones de €.

### TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

■ ■ ■ ■ 500 o más trabajadores/as.

### LOCALIDAD **Madrid (Madrid)**



### ANTIGÜEDAD

4 años

### DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

**ILUNION** es el grupo empresarial socialmente responsable de la ONCE y su Fundación, líder en nuestro país en la inclusión laboral de personas con discapacidad, con un modelo pionero que mantiene el equilibrio entre sus valores económicos y sociales. Es un modelo empresarial único, hecho desde las personas y para las personas y cuyo objetivo final es el de generar empleo de calidad para las personas con discapacidad. Este objetivo es desarrollar y profesionalizar distintas líneas de negocio rentables y sostenibles que aporten un servicio especializado, integral y de alto valor social percibido por nuestros clientes. Contamos con una experiencia de casi 30 años, estando presentes en sectores de actividad tan importantes como servicios integrales: facility services; custome services; lavandería y servicios a la hostelería; sociosanitarios como: servicios de fisioterapia, residencias de día, teleasistencia y ayuda a domicilio; comercialización como: retail y correduría de seguros; turismo como: hoteles, catering y ocio y deporte; consultoría como: capital humano, tecnológicas y accesibilidad universal; comunicación y *marketing*; y en toda la geografía española, con alrededor de 500 centros de trabajo, de los cuales prácticamente la mitad son Centros Especiales de Empleo.

## II NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA — PUBLICACIÓN ILUNION DONDE LAS DIFERENCIAS SUMAN

### ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |   |  |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Plan estratégico            | <input type="checkbox"/> Acogida y <i>mentoring</i>  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo | <input type="checkbox"/> Desarrollo de carrera   |
| <input type="checkbox"/> Formación                              | <input type="checkbox"/> Conciliación  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Sensibilización             | <input checked="" type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                           |
| <input type="checkbox"/> Reclutamiento/selección                | <input checked="" type="checkbox"/> <i>Marketing/ventas/distribución/atención al cliente</i> |
| <input checked="" type="checkbox"/> Climal laboral              | <input checked="" type="checkbox"/> Otros: <i>Compromiso trabajadores y trabajadoras</i>     |

### III VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

- |  |   |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Género       | <input checked="" type="checkbox"/> Origen <i>etnocultural</i>                      |
| <input checked="" type="checkbox"/> Edad         | <input checked="" type="checkbox"/> Orientación sexual / <i>identidad de género</i> |
| <input checked="" type="checkbox"/> Discapacidad | <input type="checkbox"/> Otros  |

### IV DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Difusión del modelo social **ILUNION** mediante la puesta en marcha de una Buena Práctica a través de una publicación: "Diversidad **ILUNION**: Donde las diferencias suman", donde se despliega la visión de **ILUNION**, con su doble objetivo social y económico, a través de la gestión del talento diverso.

Se presenta a la organización como un agente social mostrando al colectivo de la discapacidad y otras dimensiones de la diversidad (género, edad, cultura o identidad u orientación sexual) como fuente del talento diverso y motor de innovación y crecimiento de las empresas.

Se pone en valor la capacidad de la persona en el entorno laboral indiferentemente de cuál sea su condición, rompiendo así estereotipos y prejuicios en la contratación de diversos colectivos que siguen sufriendo hoy en día discriminación en el acceso al empleo.

Claves de la publicación:

- Difundir el modelo social empresarial único de **ILUNION**.
- Sensibilizar y concienciar en este modelo social siendo inspiradores del cambio social a través de la empresa, pues las organizaciones tienen un papel clave en la consecución de una sociedad más justa y cohesionada.
- Favorecer en el mercado laboral la contratación de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, en especial el grupo de personas con discapacidad.
- Concienciar y sensibilizar del papel de la empresa como agente social.
- Mostrar nuestro compromiso con la igualdad de trato, oportunidades y no discriminación haciendo llegar este compromiso a su plantilla y al resto de la sociedad demostrando que el mantenimiento de los objetivos económicos y sociales es posible.

- Poner en valor la gestión del talento en clave de diversidad, con un doble objetivo:
  - Internamente, sensibilizando y concienciando al grupo de interés de empleados y empleadas con los valores de la organización convirtiéndolos en agentes activos dentro del proyecto, así como a todas las Direcciones de Recursos Humanos de las empresas del grupo.
  - Externamente, mostrando nuestra realidad al resto de organizaciones e instituciones donde los objetivos sociales y económicos van de la mano y donde la gestión de la Diversidad puede transformarse en el motor de la innovación y el desarrollo de las organizaciones.
- Revelar la presencia de **ILUNION** en diferentes sectores de actividad mostrándose como un ejemplo de modelo de negocio sostenible y sostenido por una plantilla diversa con talentos y capacidades diferentes que son reflejo de la sociedad actual.

#### Promotores:

Este Proyecto ha sido liderado por la Dirección de Recursos Humanos y Medios de **ILUNION**.

La gestión de la Diversidad y la Igualdad representa uno de los principios estratégicos de nuestra cultura organizacional, fuente de intercambio, creatividad e innovación a través del mantenimiento de un espacio laboral tolerante, de respeto e inclusivo que nos ha permitido la plena integración de grupos o de colectivos desfavorecidos, de forma especial el de las personas con discapacidad, el cual representa el 41% de nuestra plantilla.

#### Proceso:

Este proyecto de Buenas Prácticas se inicia con la exposición del mismo a las Direcciones Generales de todas las empresas de **ILUNION**, implicando en su desarrollo a los Departamentos de Recursos Humanos de cada una de las empresas.

Tras la realización del diagnóstico de las variables de diversidad de las plantillas de todas las sociedades **ILUNION**, se determina un target de posibles candidaturas en base a las variables que han servido para la realización del diagnóstico, tales como: edad, discapacidad, género, ubicación geográfica, origen étnico, formación, puesto de trabajo... todas ellas reflejo de la Diversidad de la plantilla.

[www.ilunion.com](http://www.ilunion.com)

## ✓ OBJETIVOS PLANTEADOS

Este proyecto se pone en marcha con el objetivo de difundir el modelo de negocio social **ILUNION** y compromiso con la Diversidad a través de la Publicación: "**Diversidad ILUNION, donde las diferencias suman**", a su vez romper con las barreras que frenan en el mercado laboral el empleo de las personas con discapacidad o de aquellas otras que históricamente han venido siendo discriminadas dentro de este ámbito (mujeres, colectivo LGTB u otros grupos en relación a la edad, cultura o identidad u orientación sexual). Los trabajadores y trabajadoras se muestran en esta publicación siempre desde su capacidad y competencias.

La publicación responde a este objeto visualizando así un modelo de negocio único donde se considera a un mismo nivel un objetivo económico y social.

Esta publicación se despliega en dos bloques:

1. Una primera parte, donde se recogen por un lado los testimonios y el compromiso firme de nuestra Dirección con el modelo social empresarial, presentando la gestión de la Diversidad como un valor estratégico para las empresas.

Participan en este primer bloque:

Prólogo: Modelo de Organización socialmente responsable, por José Luis Martínez Donoso, Vicepresidente de **ILUNION** y Director General de la Fundación ONCE.

Presentación: La Solidez de una gran grupo, por Alberto Durán López, Presidente de **ILUNION**.

Introducción: Una estructura empresarial basada en las personas para las personas, por Alejandro Oñoro Medrano, Consejero Delegado y Director General de **ILUNION**.

En esta primera parte se recogen tanto el modelo de gestión de la Diversidad y de las Políticas Sociales del Grupo como las principales magnitudes, siendo un contenido técnico elaborado por el Departamento de Diversidad y Políticas Sociales.

2. Una segunda parte, donde aparecen los verdaderos protagonistas de este proyecto: nuestros trabajadores y trabajadoras, observándose equipos plurales y diversos en todos aquellos sectores diferentes donde operan las empresas de **ILUNION**.

## RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

1. Coordinación y elaboración del proyecto por el equipo del Departamento de Diversidad y Políticas Sociales junto a los equipos de *Marketing* y Comunicación.
2. 46 trabajadores y trabajadoras de todas las empresas del Grupo.
3. 64 Empresas implicadas en el proyecto.
4. 30 Responsables/ agentes de igualdad de designados en las empresas o Divisiones.
5. 5 Direcciones de Recursos Humanos.

### Recursos materiales

1. 1.000 ejemplares editados en papel.
2. Internamente: 500 ejemplares difundidos a trabajadores/as y responsables de áreas comerciales, directivos, unidades de apoyo, etc.
3. Externamente: 500 ejemplares destinados al evento Congreso Factor W Diversidad y Género, el mayor evento a nivel nacional en Diversidad y Género que se celebró el 14/11/2017.
4. Publicación digital disponible en la parte pública de la página web de Ilunion en formato accesible disponible para todos los grupos de interés.

## RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

Resultados que ha brindado esta Buena Práctica a la organización:

1. Afianzar el compromiso de nuestra plantilla con la igualdad de trato, oportunidades y no discriminación al convertirlos en agentes activos dentro del proyecto.
2. Sensibilizar y concienciar a las organizaciones empresariales de la necesidad de implicación de la sociedad civil en la consecución de una sociedad más justa y cohesionada y del empleo sin barreras.
3. Identificar la Diversidad como una oportunidad para las empresas para su crecimiento e innovación.
4. Posicionar la marca en el liderazgo de un modelo de talento integrador de la Diversidad, mostrando al **ILUNION** como inspirador del cambio social a través de la empresa.
5. Contribuir a la creación de una imagen de marca como empleador responsable y ético que forma parte de la sociedad y a la que aporta con todas las personas de su plantilla y con todos sus negocios.

Este proyecto se lleva a cabo en un formato innovador pues esta publicación no da respuesta a un informe tipo o memoria habitual de una empresa.

Su elaboración tiene como objeto difundir el compromiso de **ILUNION** con un modelo social empresarial y con el valor de la gestión del talento a través de la diversidad, considerando la gestión de las personas desde la su capacidad independientemente de cualquier otra condición de la persona.

Es, por tanto, una herramienta de sensibilización y concienciación, interna y externa, en igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y presenta a su vez una visión estratégica del resultado de contar con un equipo diverso: más diversidad, más talento. Además:

1. Refleja el resultado real de las Políticas de Diversidad y Género puestas en marcha dentro de la Organización y que han hecho posible la pluralidad de nuestros equipos y la integración plena de personas pertenecientes a muy diferentes colectivos desfavorecidos o discriminados históricamente por nuestra sociedad y de forma especial aquellos que presentan variables que pueden dar lugar a exclusión, como son: el género, la discapacidad, la diferencia generacional, otras culturas o etnia o diferente orientación o identidad sexual.
2. Pone en valor la importancia de la gestión de la Diversidad para las organizaciones que permite disponer del mejor talento y favorecer su posicionamiento en el mercado empresarial dando respuesta a una realidad social cada vez más diversa y plural, lo que convierte a la diversidad como clave de futuro para la sostenibilidad de las organizaciones.
3. Recoge el compromiso de la Dirección y también el de la plantilla que forma parte de **ILUNION** y, en especial, de aquellas personas que han colaborado de forma activa en esta buena práctica.
4. Muestra la realidad de la plantilla **ILUNION**, donde la diversidad de los equipos puede ser observada desde las fotografías y testimonios recogidos de nuestros trabajadores y trabajadoras.
5. Innova, no conocemos hasta el momento que otras organizaciones asuman el liderazgo de impulsar un modelo de negocio social y económico y la de una realidad de gestión del talento a través de la diversidad haciéndolo llegar de forma tan tangible como lo hacemos desde **ILUNION**: sumamos diferencias sumamos talento.
6. Favorece y normaliza el acceso al empleo desde la capacidad de la persona evitando así prejuicios hacia determinados colectivos o grupos.
7. Genera compromiso, los participantes y el resto de la plantilla han valorado de forma muy positiva poder trasladar su experiencia y vivencias lo que finalmente ha permitido generar una reflexión a todas aquellas personas que han accedido a esta publicación, pues cada una de estas realidades nos muestra que aún queda mucho por hacer en nuestra sociedad hasta alcanzar una igualdad real y plena favoreciendo oportunidades de empleo para todas ellas.

Estamos convencidos que el éxito de la gestión de la Diversidad es un valor compartido por todas las personas que conforman la empresa, favoreciendo la unidad.



## LILLY S.A.U

- [alonso\\_maria@lilly.com](mailto:alonso_maria@lilly.com)
- [www.lilly.es](http://www.lilly.es)

### SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Industria</b>                               |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input type="checkbox"/> Servicios   |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

### TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

- Más de 50 millones de €.

### TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

- 500 o más trabajadores/as.

### DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

Lilly es una **empresa farmacéutica** dedicada a la innovación cuyo compromiso es proporcionar a los pacientes tratamientos que consigan una mejor calidad de vida y les permitan vivir más tiempo.

### LOCALIDAD Alcobendas (Madrid)



### ANTIGÜEDAD

21 años

### NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

**CREACIÓN DEL PROGRAMA DE DIVERSIDAD EN LA FILIAL ESPAÑOLA DE LILLY.**

### ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |  |  |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Plan estratégico</b>            | <input type="checkbox"/> Acogida y mentoring                               |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Compromiso equipo directivo</b> | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Desarrollo de carrera</b>           |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Formación</b>                   | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Conciliación</b>                    |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Sensibilización</b>             | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Comunicación grupos de interés</b>  |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Reclutamiento/selección</b>     | <input type="checkbox"/> Marketing/ventas/distribución/atención al cliente |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Climal laboral</b>              | <input type="checkbox"/> Otros   |



## VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

- |   |  |
|---|--|
|  <input type="checkbox"/> Género       |  <input type="checkbox"/> Origen etnocultural                                 |
|  <input type="checkbox"/> Edad         |  <input checked="" type="checkbox"/> Orientación sexual / identidad de género |
|  <input type="checkbox"/> Discapacidad |  <input type="checkbox"/> Otros   |

## DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

En **Lilly España** la diversidad es entendida como un activo y no como una limitación, por lo que la compañía se esfuerza por dar respuesta a las necesidades de todas las personas, posibilitando su desarrollo personal y profesional dentro de la compañía. Por este motivo, se han llevado a cabo distintas iniciativas centradas en la promoción de la Diversidad en los últimos 20 años y desde el año 2015 se ha relanzado la acción en materia de diversidad, con la creación de un programa específico y un grupo de personas encargadas de generar una cultura de Diversidad entre los empleados de la compañía.

Entre las acciones emprendidas destacan las siguientes:

- **Charlas de sensibilización:** se realizan tres al año centradas en los colectivos a los que se dirigen los esfuerzos del grupo, con el objetivo de dar a conocer a los empleados información sobre estos colectivos, compartir prácticas implementadas en otras empresas y ayudar a reducir el sesgo inconsciente asociado a los mismos.
- **Celebración de fechas relevantes:** el equipo de Diversidad recuerda y celebra los días internacionales de Naciones Unidas relacionados con las áreas en las que se enfoca, informando a los empleados de los motivos de dicha celebración y concienciando sobre la situación de los colectivos. La información a los empleados se realiza vía mail, con posters que recuerdan la información relevante o incluso invitando personas que tengan relación con el tema del que se trata.
- **Comunicación interna:** dentro de la intranet de Lilly se ha creado una página web para que todos los empleados puedan informarse sobre eventos, noticias y otros materiales relacionados con Diversidad e Inclusión. Además, se dispone de un buzón anónimo donde se pueden enviar ideas, sugerencias o comentarios de cualquier tipo. Por último, la web permite a los empleados suscribirse a una newsletter mensual y acceder a otras comunicaciones relevantes.
- **Formación:** se ha elaborado un decálogo de la diversidad que recoge los principales valores de Lilly España, se ha impartido un curso en sesgo inconsciente a la alta dirección y se ha diseñado y puesto en marcha un curso online de sensibilización para todos los empleados. Además, Lilly cuenta con un curso online para supervisores sobre liderazgo inclusivo. Este año, asimismo, se está trabajando la inclusión consciente y se ha diseñado una formación presencial obligatoria para todos los supervisores de la compañía.
- **Quick Wins:** medidas de rápida adopción que fomentan la diversidad en diferentes colectivos: plazas de parking reservadas para embarazadas, plan de incentiación de identificación de personas con algún grado de minusvalía en la plantilla, jornada flexible con horario de entrada entre 7:00 y 10:00, creación de una sala para extracción de leche materna, colaboración en el patrocinio en el Curso de Verano de la Universidad Complutense sobre LGBTI+, adquisición de libros relacionados con la diversidad para la biblioteca a disposición de los empleados de la empresa...
- **Relación con asociaciones y empresas externas.**

## ✓ OBJETIVOS PLANTEADOS

El Programa sobre Diversidad desarrollado en **Lilly España** nace con la finalidad de que todos los empleados se sientan valorados, reconocidos y únicos y se puedan expresar libremente.

Este grupo tiene tres grandes objetivos:

1. Conseguir un entorno diverso e inclusivo por medio de acciones de formación y sensibilización.
2. Entender mejor diversas realidades a través de charlas de comunicación con personas expertas de los distintos colectivos.
3. Favorecer la adopción de "Quick wins", medidas de fácil y rápida implementación para corregir carencias o satisfacer necesidades detectadas.

## ⊕ RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

A nivel mundial, **Lilly** ha identificado la necesidad de trabajar en distintos aspectos de la Diversidad que varían en función de la geografía. En la sede central de Indianápolis existe la "Diversity Office", con cuatro personas dedicadas en exclusiva a trabajar en mejorar la Diversidad en **Lilly**.

En **Lilly España** se ha formado un equipo de diversidad denominado "Diversity Champions" con seis personas de diferentes áreas, diferentes edades y diferente nivel de responsabilidad dentro de la compañía que, de forma voluntaria, se han unido al proyecto por su pasión por el tema de la diversidad. Empezó a trabajar como equipo a principios de noviembre de 2015 y, contando con total respaldo de la Dirección de **Lilly España**, ha llevado a cabo un ambicioso programa sobre Diversidad para que todos los empleados se sientan valorados, reconocidos y únicos y se puedan expresar libremente.

Además, cabe destacar que en la filial española de **Lilly** es referente en la promoción del concepto de 'liderazgo inclusivo', que posibilita que los líderes de la organización se involucren en la generación de una cultura de diversidad donde todos sus empleados se sientan seguros en el desarrollo de su trabajo.

### Recursos materiales

La inversión de **Lilly** en este proyecto es de 20.000 euros anuales.

## ⊞ RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

En formación: el curso online sobre diversidad a disposición de la plantilla ha sido realizado hasta el momento por 351 empleados de **Lilly España** (el 30% de la plantilla), recibándose comentarios muy positivos sobre el contenido del mismo.

Por otro lado, el impacto en la Diversidad a nivel de compañía se ha visto reflejado en los resultados de la encuesta interna Pulse, elaborada por **Lilly España**, y que mide la satisfacción interna de todos los empleados de la afiliada



en cuestiones de diversidad e inclusión.

Algunos datos extraídos de esta encuesta señalan que el 95% de los empleados piensa que sus jefes o supervisores se preocupan realmente por las personas de la organización, mientras que un 92% considera que en su grupo de trabajo existe un clima laboral en el que se valoran diversas perspectivas.

Asimismo, el 88% de los trabajadores de **Lilly** opina que sus supervisores se muestran abiertos a diferentes ideas o perspectivas independientemente de quién las plantee y de dónde procedan y un 93% confía en sus superiores y cree que hacen lo que dicen que van a hacer. Además, el 83% de los empleados está dispuesto a hablar con sus supervisores de cualquier asunto que deba abordarse.

Más aún, el 87% de encuestados se muestra satisfecho con su participación en las decisiones que afectan a su trabajo, un 76% de empleados no tiene miedo a decir lo que realmente piensa, un 91% reconoce que puede ser uno mismo en su lugar de trabajo y un 85% considera que sus aportaciones son valoradas y tenidas en cuenta por sus jefes o supervisores.

En la misma línea se encuentran las respuestas que los empleados de **Lilly** han facilitado los últimos años a las preguntas sobre Diversidad del *Ranking Best Place to Work*. En ellas se observa que muchos de los indicadores han mejorado año tras año. Ello, además, ha posibilitado que Lilly haya conseguido el tercer puesto en empresas de más de 1.000 empleados en el 2018 en el citado ranking y que en 2017 recibiera una mención especial por ser la única compañía presente entre los diez primeros puestos del *Ranking Best Place to Work* durante los 16 años de existencia de esta lista que valora, entre otros parámetros, los esfuerzos de las empresas por crear un ambiente diverso e inclusivo.



# MIRAVERINTEGRACIÓN PUENTE LADRILLO S.L.

- [charo@miraverintegracion.com](mailto:charo@miraverintegracion.com)
- [www.miraverintegracion.com](http://www.miraverintegracion.com)

## SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input type="checkbox"/> Industria   |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Servicios</b>                               |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

## TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

- De 0 a 2 millones de €.

## TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

- De 0 a 49 trabajadores/as.

## DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

Miraverintegración somos una **empresa de inserción** (EI). Una empresa de inserción es aquella que, realizando cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, tiene como objeto social y como fin la formación e integración sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social. Es por esto que en nuestra empresa un porcentaje de los trabajadores/as son personas que tienen se encuentran en esta situación.

El objetivo de esta labor es servir de puente preparando a estas personas para su incorporación al mercado de trabajo mejorando su empleabilidad mediante un proceso personalizado. Pero sobre todo somos una empresa sin ánimo de lucro, esto significa que nuestros excedentes económicos los destinamos a crear más puestos de trabajo y realizar proyectos sociales.

Profesionalmente hablando somos una empresa que desarrolla servicios de acompañamiento a personas dependientes, tareas del hogar, actividades de ocio y tiempo libre, limpiezas integrales para particulares, comunidades, empresas privadas, administración y retirada selectiva de muebles y enseres. Cabe destacar nuestra especialización en limpiezas de coche y servicios especiales de limpieza, en los que contamos con amplia experiencia y reconocimiento.

## LOCALIDAD



## ANTIGÜEDAD

13 años

## ▣ NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

CONCILIACIÓN Y COMPROMISO SOLIDARIO:  
PROYECTO INFANTIL "NANA BUNILDA".

## ↓ ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Plan estratégico            | <input type="checkbox"/> Acogida y <i>mentoring</i>                                |
| <input type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo | <input type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                                     |
| <input type="checkbox"/> Formación                   | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Conciliación</b>                            |
| <input type="checkbox"/> Sensibilización             | <input type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                            |
| <input type="checkbox"/> Reclutamiento/selección     | <input type="checkbox"/> <i>Marketing</i> /ventas/distribución/atención al cliente |
| <input type="checkbox"/> Climal laboral              | <input type="checkbox"/> Otros   |

## 👤 VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

- |  |   |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Género | <input type="checkbox"/> Origen etnocultural                      |
| <input type="checkbox"/> Edad              | <input type="checkbox"/> Orientación sexual / identidad de género |
| <input type="checkbox"/> Discapacidad      | <input type="checkbox"/> Otros                                    |

## ⋯ DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Las acciones realizadas para llevar a cabo esta práctica han sido:

- Selección y contratación del personal.
- Acondicionamiento de espacios.
- Programación, objetivos y actividades con los/as niños/as.
- Coordinación con los/as profesionales.
- Incorporación de los/as menores al programa durante las vacaciones escolares.

## ✓ OBJETIVOS PLANTEADOS

Son varios los objetivos que se han querido conseguir, tanto para las trabajadoras que necesitaban el servicio como para los niños que serían atendidos, como para la empresa. Entre ellos, destacamos:

- Crear un espacio lúdico para los/as niños/as que sirva de aprendizaje de valores como el respeto a sí mismos, a sus compañeros/as y al entorno.
- Mejorar la relación con los/as trabajadores/as y su rendimiento.



## RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

Los recursos personales son una educadora que se contrata en cada periodo de vacaciones escolares y una persona de la empresa que ejerce las funciones de coordinación del servicio.

### Recursos materiales

Los recursos económicos son mínimos comparados con las bondades que aporta el proyecto a la productividad de la empresa, al clima laboral, al bienestar de las trabajadoras y a los menores atendidos.

Al año con gasto de personal, compra de material y alimentos rondan los 4.500 euros.

## RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

La primera mejora que hemos observado ha sido en los trabajadores y trabajadoras. Se ha mejorado notablemente el clima laboral, su grado de satisfacción y la productividad en su trabajo diario. Los resultados con los/as niños/as son más a largo plazo, aunque hay actividades que ya han dado su fruto.

La finalidad que persigue el proyecto con los niños, dado que nuestros trabajadores son personas en situación de vulnerabilidad social, es que a través de la realización de las diferentes actividades los niños no solo adquieran el conocimiento necesario para la superación de los retos y problemas que les plantea el mundo que les ha tocado vivir.

El número de niños/as que se benefician de la actividad está entre 10 y 14; las edades oscilan entre los 14 meses del más joven y los 10 años del mayor.





# MSD ANIMAL HEALTH (PLANTA DE SALAMANCA)

- [federico.tresierra@merck.com](mailto:federico.tresierra@merck.com)
- [www.merck.com](http://www.merck.com)

## SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Industria</b>                               |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input type="checkbox"/> Servicios   |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

## LOCALIDAD



## TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

- Más de 50 millones de €.

## TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

- De 250 a 500 trabajadores/as.

## ANTIGÜEDAD

48 años

## DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

MSD Animal Health es una compañía global, motivada por la investigación, que **desarrolla, fabrica y comercializa una amplia gama de servicios y medicamentos de uso veterinario**. Ofrecemos uno de los portafolios de producto más innovadores de la industria, con productos para la prevención, tratamiento y control de enfermedades en animales de producción y animales de compañía.

## BUENA PRÁCTICA INCLUSIVA

### NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

**CAMPAÑA COMPORTAMIENTO INCLUSIVO "CREANDO CONFIANZA".**

### ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Plan estratégico                 | <input type="checkbox"/> Acogida y <i>mentoring</i>                               |
| <input type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo      | <input type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                                    |
| <input type="checkbox"/> Formación                        | <input type="checkbox"/> Conciliación   |
| <input type="checkbox"/> Sensibilización                  | <input type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                           |
| <input type="checkbox"/> Reclutamiento/selección          | <input type="checkbox"/> <i>Marketing/ventas/distribución/atención al cliente</i> |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Climal laboral</b> | <input type="checkbox"/> Otros  |



## VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

- Género
  Origen etnocultural
- Edad
  Orientación sexual / identidad de género
- Discapacidad
  Otros

## DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Actividades grupales dirigidas a las personas de nacionalidad no española que se incorporan a la plantilla o que promocionan dentro de esta. Se puso en marcha a principios de 2017. La acción está dirigida a nuevas incorporaciones y a toda la plantilla.

- Inclusión en todas las reuniones de la plantilla (cada dos meses) de una presentación relativa a esta acción.
- Celebración de las Olimpiadas de MSD "Creando Confianza", con camiseta conmemorativa.
- Regalo a toda la plantilla de una bolsa multifunción con el lema "creando confianza".

## OBJETIVOS PLANTEADOS

La implantación de esta buena práctica surge en un momento en el que la Planta se encuentra en una fase de expansión y crecimiento con nuevas incorporaciones de personal y promoción interna de otros miembros de la plantilla, tratándose en ambos casos de personas de orígenes nacionales distintos al español. Se pretende con estas acciones crear equipos de trabajo integrados de la forma más rápida y efectiva posible.

## RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

Recursos humanos empleados: dedicación de 8 componentes del Departamento de Inclusión, el cual está constituido por personal de distintos departamentos. Este departamento se dedica exclusivamente a generar actividades de inclusión, algunos de los objetivos que se plantea este departamento es mejorar las actividades extra laborales, mejorar la comunicación y motivar a la plantilla en su participación.

### Recursos materiales

Recursos económicos empleados en la acción: unos 5.000 €. Donde se incluyen todos los gastos derivados de la realización de las Olimpiadas y de la compra de productos para la bolsa multifunción "creando confianza".

## RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

La medición de los resultados se ha realizado mediante encuesta. Las personas que se incorporaron nuevas y participaron de las actividades propuestas cumplieron un cuestionario de satisfacción con el que se pudo medir el alcance conseguido. Los resultados fueron muy positivos puesto que de media se obtuvieron 94 puntos sobre 100.



## NECOMPLUS, S.L.

- [seleccion@necomplus.com](mailto:seleccion@necomplus.com)
- [www.necomplus.com](http://www.necomplus.com)

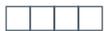
### SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input type="checkbox"/> Industria   |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Servicios</b>                               |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

### LOCALIDAD Alicante (Alicante)



### TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN



### TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

- 500 o más trabajadores/as.

### ANTIGÜEDAD

25 años

### DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

Necomplus **gestiona procesos y clientes** en nombre de las marcas cubriendo sus necesidades de forma integral. Partiendo de un diagnóstico en Experiencia de Cliente, presta servicios como la atención omnicanal a clientes, backoffice especialista (BPO), telemarketing, retención, recuperación de clientes y encuestas a sectores como Banca, Seguros, Inmobiliario, Retail o Turismo.

### NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

SELECCIÓN DE PERSONAL INCLUSIVA

### ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |  |  |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Plan estratégico</b>        | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Acogida y mentoring</b>             |
| <input type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo               | <input type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                             |
| <input type="checkbox"/> Formación                                 | <input type="checkbox"/> Conciliación                                      |
| <input type="checkbox"/> Sensibilización                           | <input type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                    |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Reclutamiento/selección</b> | <input type="checkbox"/> Marketing/ventas/distribución/atención al cliente |
| <input type="checkbox"/> Climal laboral                            | <input type="checkbox"/> Otros   |



## VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

- |   |   |
|---|---|
|  <input type="checkbox"/> Género       |  <input type="checkbox"/> Origen etnocultural                      |
|  <input type="checkbox"/> Edad         |  <input type="checkbox"/> Orientación sexual / identidad de género |
|  <input type="checkbox"/> Discapacidad |  <input type="checkbox"/> Otros                                    |

## DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

**Necomplus** es una empresa de servicios que en el último año ha tenido un crecimiento importante de la plantilla, entre 200 y 250 personas se han incorporado, contando en la actualidad con unos 700 trabajadores y trabajadoras. Este crecimiento ha supuesto también un aumento del personal del departamento de RR.HH., un departamento clave en la empresa necesario para conseguir el buen funcionamiento y clima laboral.

El nuevo departamento de selección y RR.HH. está formado por un grupo de personas jóvenes, dinámicas, con mucha motivación y concienciadas con la responsabilidad social de la empresa. Desde el departamento se implementan determinadas prácticas orientadas a transmitir los valores de la empresa: igualdad de oportunidades (promoviendo el acceso de las mujeres a la empresa, la contratación de personas con discapacidad y mayores de 40-45 años...), la lucha contra la discriminación por razón de sexo, edad o raza (mediante la utilización del currículum ciego), la vida saludable (carreras, alimentación saludable), etc.

Pero también, por las características del servicio prestado en la empresa, se dan incorporaciones masivas que requieren un amplio número de fuentes de reclutamiento para poder conseguir los objetivos propuestos. Además de las fuentes de reclutamiento utilizadas hasta el momento: el Servicio Valenciano de Empleo, las Universidades, las Empresas de Trabajo Temporal, los portales de empleo como Infojobs... se ha propuesto tener en cuenta a las entidades sociales del Tercer Sector como una fuente de reclutamiento más.

Las entidades sociales con las que se trabaja principalmente son:

- **Integralia DKV:** Fundación de inserción laboral de personas con discapacidad con la que se ha establecido un proyecto que incluye el reclutamiento, la formación, contratos a puesta de disposición y finalmente contratación por la empresa.
- **APSA:** Asociación de personas con discapacidad con el objetivo de aumentar el número de personas con discapacidad de la plantilla.
- **Entidades sociales como Cruz Roja o Elche Acoge:** Entidades que cuentan con personas en riesgo de exclusión social que tienen muchas dificultades de acceder al mercado de trabajo.
- **Ana Bella:** Asociación de mujeres maltratadas, para fomentar la contratación que posibilite dotar de recursos económicos a mujeres que les permitan mejorar su situación personal.

## OBJETIVOS PLANTEADOS

Entre los principales objetivos se encuentran:

- Cumplir con los procesos de selección y las contrataciones que requieren los servicios prestados.

- Ampliar las fuentes de reclutamiento para conseguir una mayor rapidez y eficacia de los procesos de selección.
- Conseguir personas con disponibilidad inmediata y alta motivación para trabajar.
- Aumentar la fidelidad del personal laboral y con ello reducir el nivel de rotación de personal.

## ⊕ RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

Las personas encargadas de esta buena práctica son las técnicas y técnicos del departamento de Selección y RR.HH. Estas personas han sido las encargadas de contactar con las entidades, reunirse con ellas, recibir los CV de las personas derivadas e incluirlos en el proceso de selección correspondiente.

### Recursos materiales

La buena práctica no ha supuesto un coste adicional ni ha supuesto ampliar la plantilla del departamento para llevarla a cabo.

## ⊖ RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

Gracias a la ampliación de las fuentes de reclutamiento se están consiguiendo cumplir los objetivos de incorporaciones propuestos.

Además, es un colectivo con el que se fideliza. Se trata de personas altamente motivadas que valoran el empleo que están desempeñando (ya que conocen las dificultades de acceso al mundo laboral) con lo que se reduce el nivel de absentismo y rotación.



# SALVADOR ARTESANO (CALZADOS CUBAELX, S.L.)

- [clientes@salvadorartesano.com](mailto:clientes@salvadorartesano.com)
- [www.salvadorartesano.com](http://www.salvadorartesano.com)

## SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input type="checkbox"/> Industria   |
| <input checked="" type="checkbox"/> Comercio                         | <input type="checkbox"/> Servicios   |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

## LOCALIDAD Elche (Alicante)



## TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

- De 2 a 10 millones de €.

## TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

- De 49 a 249 trabajadores/as.

## ANTIGÜEDAD

52 años

## DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

Venta de calzado y complementos.

## NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

CONCILIACIÓN FAMILIAR Y PERSONAL.

## ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Plan estratégico            | <input type="checkbox"/> Acogida y <i>mentoring</i>                                |
| <input type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo | <input type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                                     |
| <input type="checkbox"/> Formación                   | <input checked="" type="checkbox"/> Conciliación                                   |
| <input type="checkbox"/> Sensibilización             | <input type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                            |
| <input type="checkbox"/> Reclutamiento/selección     | <input type="checkbox"/> <i>Marketing</i> /ventas/distribución/atención al cliente |
| <input type="checkbox"/> Climal laboral              | <input type="checkbox"/> Otros   |

## VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

- |   |   |
|---|---|
|  <input type="checkbox"/> Género       |  <input type="checkbox"/> Origen etnocultural                      |
|  <input type="checkbox"/> Edad         |  <input type="checkbox"/> Orientación sexual / identidad de género |
|  <input type="checkbox"/> Discapacidad |  <input type="checkbox"/> Otros                                    |

## DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

**Salvador Artesano** es una empresa que apuesta por el trabajo de calidad, la profesionalidad y la experiencia, adquirida tras más de 50 años en el sector, para conseguir la satisfacción tanto de su personal laboral como de su clientela.

La responsabilidad social empresarial es uno de los pilares de **Salvador Artesano**, promoviendo acciones que contribuyan a la mejora social y ambiental. A nivel interno, la necesidad de contar con un equipo de trabajadores y trabajadoras motivado y comprometido ha llevado a plantear medidas que tengan en cuenta las necesidades que el equipo presenta no solo en su puesto de trabajo sino también en su vida personal.

Partiendo de esta idea, se han establecido una serie de medidas de conciliación centradas principalmente en la flexibilidad del horario de trabajo, medidas que no siempre son fáciles de realizar si se tiene en cuenta que la actividad de la empresa se centra en la producción y venta de calzado y complementos.

El departamento de RR.HH. ha sido el encargado de organizar y fijar los horarios de la plantilla de trabajadores y trabajadoras permitiendo así la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

## OBJETIVOS PLANTEADOS

- Mejorar el compromiso del personal laboral con la empresa a través de medidas que mejoran sus condiciones laborales.
- Aumentar la productividad del personal laboral gracias al aumento de la motivación y el compromiso con la empresa.

## RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

El departamento de RR.HH. es el encargado de organizar las actividades y los horarios para flexibilizar la jornada de trabajo que permita la conciliación laboral, familiar y personal.

### Recursos materiales

Los propios del departamento de RR.HH.



## SAMSIC SOCIAL S.L.U.

- [gestion@samsicsocial.es](mailto:gestion@samsicsocial.es)
- [www.samsic.es](http://www.samsic.es)

### SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input type="checkbox"/> Industria   |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Servicios</b>                               |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

### TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

De 0 a 2 millones de €.

### TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

De 49 a 249 trabajadores/as.

### DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

**Samsic Social** es una empresa concienciada con la discapacidad desarrollando políticas de Responsabilidad Social Corporativa y cumpliendo con lo estipulado en la Ley General de Discapacidad (LGD).

**Samsic Social** somos un Centro Especial de Empleo que pertenece al Grupo Samsic, y que presta **servicios en los sectores de Limpieza y Mantenimiento**. Como Centro Especial de Empleo, nuestro objetivo principal es promover la integración social-laboral de las personas con discapacidad, con independencia de cuál sea el tipo de discapacidad.

En este sentido trabajamos para aumentar el empleo de las personas con discapacidad, sensibilizando a la sociedad sobre la necesidad de romper prejuicios y contribuir a su definitiva inserción en el mercado laboral ordinario.

En **Samsic Social** hemos logrado multiplicar nuestra plantilla con respecto al año pasado 2017, pasando de 63 trabajadores en enero de 2017 en España a una cifra cercana a los 145 trabajadores en diciembre de 2017, con un porcentaje del 80% con algún tipo de discapacidad.

### LOCALIDAD Madrid (Madrid)



### ANTIGÜEDAD

10 años

## ▣ NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

PLAN DE DIVERSIDAD SAMSIC SOCIAL

## ↓ ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |   |  |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Plan estratégico        | <input type="checkbox"/> Acogida y <i>mentoring</i>                        |
| <input type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo        | <input type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                             |
| <input checked="" type="checkbox"/> Formación               | <input type="checkbox"/> Conciliación                                      |
| <input checked="" type="checkbox"/> Sensibilización         | <input checked="" type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés         |
| <input checked="" type="checkbox"/> Reclutamiento/selección | <input type="checkbox"/> Marketing/ventas/distribución/atención al cliente |
| <input type="checkbox"/> Climal laboral                     | <input type="checkbox"/> Otros   |

## 👤 VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

- |  |   |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Género       | <input checked="" type="checkbox"/> Origen etnocultural           |
| <input type="checkbox"/> Edad                    | <input type="checkbox"/> Orientación sexual / identidad de género |
| <input checked="" type="checkbox"/> Discapacidad | <input type="checkbox"/> Otros                                    |

## ⋯ DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

El **Plan de Diversidad de Samsic Social** pretende mejorar las condiciones laborales de los distintos colectivos en riesgo de exclusión, discapacidad, violencia de género, mayores... con el fin de favorecer un buen clima laboral y el compromiso con la empresa, mediante la reducción del absentismo en los centros de trabajo a través de la introducción de mejoras en los procesos de selección, acogida y adaptaciones al puesto.

### A) Actuaciones en material de Igualdad de Oportunidades y Diversidad:

Act.1. Procedimiento de Acogida en la incorporación al puesto de trabajo.  
Act. 2. Plan de Igualdad.

### B) Actuaciones en materia de Integración de personal con discapacidad:

Act. 3. Incorporación del Personal con discapacidad del 70 al 80% en global, para alcanzar un 10% por encima de lo exigido legalmente.

### C) Actuaciones en materia de Desarrollo y Competencia Profesional:

Act. 4. Formación Específica a las mujeres en igualdad, conciliación de la vida laboral, familiar y laboral y corresponsabilidad, así como en materia de sesgos y prejuicios de género, en particular al personal directivo y mandos intermedios, con el fin de mejorar su proyección profesional dentro de la entidad.

### D) Actuaciones en materia de Prevención de acoso laboral:

Act. 5. Revisión integral del protocolo de acoso laboral, con el fin de incluir la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

**E) Actuaciones en materia de comunicación e información.**

Act. 6. Comunicar y difundir tanto a nivel interno como externo el plan de igualdad, los compromisos adquiridos y las actuaciones llevadas a cabo en materia de diversidad.

**F) Actuaciones en materia de violencia de género, Plan "0" víctimas de VG:**

Act. 7. Contratación de 5 mujeres víctimas de violencia de género en Samsic Social para alcanzar el 3% en la entidad.

**G) Actuaciones y colaboraciones con entidades externas:**

Act. 8. Adhesión a la Red+D en Castilla y León, para avanzar hacia la generación de políticas y acciones empresariales e institucionales que fomenten la creación de entornos laborales inclusivos, que aseguren la igualdad de trato y firma con Programa Incorpora de "la Caixa".

Act. 9. Convenios con entidades sociales para la colaboración en formación, contratación y acogida en prácticas.

## ✓ OBJETIVOS PLANTEADOS

El objetivo principal que **Samsic Social** pretende alcanzar con el Plan de Diversidad es garantizar la igualdad de oportunidades de todos los profesionales, la transparencia y el rechazo a cualquier forma de discriminación por cualquier motivo y en especial por cuestiones de género o discapacidad. Nuestros profesionales son los activos fundamentales de la compañía que garantizan su sostenibilidad a medio y largo plazo, además, el plan de diversidad es una herramienta clave en materia de RSC.

Para alcanzar nuestro compromiso, tenemos definidos los siguientes objetivos:

- 1.- Formar a todos los profesionales de **Samsic Social** en igualdad, conciliación de la vida laboral, familiar y laboral y corresponsabilidad, así como en materia de sesgos y prejuicios de género, especialmente a los Mandos Intermedios y de Recursos Humanos, responsables en materia de contratación.
- 2.- Actualizar el proceso de selección de manera global incluyendo los criterios establecidos en nuestro convenio para la promoción de la igualdad a todos los niveles de la compañía.
- 3.- Desarrollar el Servicio de Ajuste Social y Personal.
- 4.- Comunicar y difundir tanto a nivel interno como externo la firma de los convenios de colaboración con entidades sociales, los compromisos adquiridos y las actuaciones llevadas a cabo que sirvan de ejemplo de buenas prácticas a otras entidades.

## ⊕ RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

**Beatriz de la Iglesia** - Responsable de Ajuste Personal y Social. Grado en Educación Social, Universidad de Valladolid, 2014. Especialización en Dirección de Centros Especiales de Empleo. ISES 2017. Curso "Sensibilización en igualdad de oportunidades" empresa Aserpreven Formación.

**Héctor Eguiluz** - Director Nacional Samsic Social. Relaciones Laborales, Universidad de Salamanca 2000. MASTER MBA DEF. Cátedra de Empresa Familiar y en la actualidad estudiando curso en "Sensibilización en la igualdad de oportunidades", empresa Aserpreven Formación.

**Iván Ibáñez Larrea** - Responsable de RR.HH. Diplomado en Relaciones Laborales (1998-2001). Universidad del País Vasco y Máster Ejecutivo de Relaciones Laborales (2014-2015).

**Carlos Junquera Saúco** - Mando Intermedio. Licenciatura en Economía (2007-2013). Universidad de Valladolid. Master en Dirección de Marketing y Gestión Comercial. ESIC (2014-2015).

### Recursos materiales

**Samsic Social** cuenta con los medios tanto humanos como materiales necesarios para llevar a cabo este proyecto tanto durante los meses de arranque, diagnóstico e implantación inicial como lo que supone el mismo en marcha corriente. Medios y recursos internos en los que se va a desarrollar el proyecto:

- Oficina de Castilla y León, Paseo Arco de Ladrillo, 92 bajo. 47008 Valladolid extensible al resto de delegaciones.
- Material administrativo de oficina, equipos informáticos y de comunicación. Intranet y redes sociales.
- Salas de reuniones, aulas de formación y medios informáticos para la realización de formación.
- Plan de Prevención y Evaluaciones de los puestos de trabajo.

## ⊖ RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

En cuanto a los resultados actualizados a fin de septiembre:

**Act.1.** Procedimiento de Acogida en la incorporación al puesto de trabajo. Realizado.

**Act. 2.** Plan de Igualdad. En fase de diagnóstico.

**Act. 3.** Incorporación del Personal con discapacidad del 70 al 80% en global, para alcanzar un 10% por encima de lo exigido legalmente. Actualmente 79%.

**Act. 4.** Formación Específica a las mujeres en igualdad, conciliación de la vida laboral, familiar y laboral y corresponsabilidad. En curso.

**Act. 5.** Revisión integral del protocolo de acoso laboral, con el fin de incluir la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Realizado.

**Act. 6.** Comunicar y difundir tanto a nivel interno como externo el plan de igualdad, los compromisos adquiridos y las actuaciones llevadas a cabo en materia de diversidad. Pendiente.

**Act. 7.** Contratación de 5 mujeres víctimas de violencia de género en Samsic Social para alcanzar el 3% en la entidad. Incorporada 1 mujer en Castilla y León.

**Act. 8.** Adhesión a la Red+D en Castilla y León, para avanzar hacia la generación de políticas y acciones empresariales e institucionales que fomenten la creación de entornos laborales inclusivos, que aseguren la igualdad de trato y firma con Programa Incorpora de "la Caixa". Realizado.

**Act. 9.** Convenios con entidades sociales para la colaboración en formación, contratación y acogida en prácticas. En curso.



## SODEXO IBERIA S.A.

- [mariajesus.perez@sodexo.com](mailto:mariajesus.perez@sodexo.com)
- [www.sodexo.com](http://www.sodexo.com)

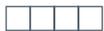
### SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input type="checkbox"/> Industria   |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Servicios</b>                               |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

### LOCALIDAD



### TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN



### TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

- 500 o más trabajadores/as.

### ANTIGÜEDAD

22 años

### DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

Desde su fundación en el año 1966 en Marsella (Francia), nos hemos posicionado como líder mundial en la **prestación de servicios que mejoran la Calidad de Vida** y contribuyen al desarrollo diario de las organizaciones y las personas. Aunque iniciamos nuestra actividad en el área de los servicios de restauración, hoy ofrecemos más de 100 servicios diferentes que van desde la recepción o la limpieza hasta el mantenimiento o la gestión integral.

### NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

PROYECTO EQUALITY

### ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Plan estratégico            | <input type="checkbox"/> Acogida y <i>mentoring</i>                               |
| <input type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Desarrollo de carrera</b>                  |
| <input type="checkbox"/> Formación                   | <input type="checkbox"/> Conciliación   |
| <input type="checkbox"/> Sensibilización             | <input type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                           |
| <input type="checkbox"/> Reclutamiento/selección     | <input type="checkbox"/> <i>Marketing/ventas/distribución/atención al cliente</i> |
| <input type="checkbox"/> Climal laboral              | <input type="checkbox"/> Otros  |



## VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

  Género

  Origen etnocultural

  Edad

  Orientación sexual / identidad de género

  Discapacidad

  Otros

## DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

El **proyecto Equality** nace con el objetivo de encontrar jóvenes mujeres en todo el mundo que ya hayan comenzado a desarrollar iniciativas orientadas a realizar importantes cambios sociales en sus entornos de origen.

Las fases del proceso fueron las siguientes:

### 1/ Fase de Selección:

En total hubo 125 candidaturas procedentes de numerosos países de las que se hizo un pre filtro de 20. Finalmente fueron 10 las jóvenes escogidas para asistir al *Workshop*. El objetivo fue concentrar a 10 mujeres que fuesen ejemplos de transformación, liderazgo y capacidad en sus respectivas zonas de origen.

### 2/ Workshop:

Con estos 10 perfiles seleccionados, trabajamos durante dos días en la creación de medidas para la visualización de la mujer en la sociedad. Durante los dos días de trabajo aplicamos metodologías de innovación y *Design Thinking*. Partiendo del contexto actual, el foco de la primera jornada fue el de entender y empatizar con el usuario para detectar y definir sus necesidades y retos. Durante la segunda jornada, nos centramos en crear una gran cantidad y variedad de ideas alrededor de los problemas detectados. Posteriormente, seleccionamos la(s) mejor(es) idea(s) y desarrollamos soluciones concretas que dan respuesta a los retos detectados.

Dividimos las participantes en 3 grupos para generar un proyecto destinado a un target determinado a empoderar la mujer en la sociedad actual.

Además, contamos con un equipo de mentoras de primer nivel, para supervisar y ofrecer soporte a los grupos. Entre otras, las mentoras fueron: Amalia Rodriguez HR Director, Heineken / Mireia Vidal HR Director, L'Oréal / Emma Giner People & Organization Shaker / Margarita Alvarez Chief Marketing & Communication Officer / Diana Beltran Customer Logistics Leader, Procter & Gamble / Susana Ayo Cultural & Digital Transformation Accelerator / Angeles Mera Marketing & Communication Director, Sopra Steria / Pilar Laguna Director of the Observatory of Education, Universidad Rey Juan Carlos / Beatriz Lobotán Director of Events, Fundación Rafael del Pino Maria Alonso Director of Legal, Lilly and Company.

Las soluciones que se crearon fueron de gran innovación.

### 3/ Comunicación:

Una de las representantes de los grupos tuvo la oportunidad de presentar su proyecto en el evento denominado "Unleash" que es el mayor evento de talento joven y que tuvo lugar los días 26, 27 y 28 de septiembre.

## ✓ OBJETIVOS PLANTEADOS

- Desarrollar soluciones que empoderen a las mujeres en el mundo de la empresa.
- Dar visibilidad a jóvenes mujeres que han venido desarrollando proyectos de gran interés y trascendencia social.
- Que estas jóvenes talentos puedan ser el referente para otras personas (*Rol Models*).
- Rol de las mentoras para ofrecer *mentoring* a estas jóvenes mujeres de manera ejemplarizante.
- Empoderar a este Talento Femenino para potenciar la realización de sus proyectos.
- Dar difusión a la cultura de la Calidad de Vida.
- Generar conciencia y reflexión sobre la Calidad de Vida en la sociedad actual.

## ⊕ RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

Las personas implicadas en este proyecto forman un equipo interdisciplinar de **Sodexo** y Pangea que se ha encargado de seleccionar a las 10 candidatas, al igual que la organización de los *workshops* y difusión del proyecto.

Las mentoras que son directivas de empresas, que guiarán a todas las mujeres para el desarrollo del proyecto de calidad de vida.

### Recursos materiales

Los medios usados han sido principalmente humanos y materiales, pero también se han utilizado las redes sociales para la difusión y comunicación del proyecto.

## ⊞ RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

Los resultados han sido el diseño de tres iniciativas por parte de estos tres grupos:

**1/ATHENA**, un festival de talentos único diseñado para jóvenes universitarios que tiene como objetivo identificar y mostrar el talento de cada una de las chicas. El festival tiene un formato inspirador y experiencial y consiste en charlas y talleres. Athena también ofrece una comunidad para mantener vivo el compromiso después del festival.

**2/ RosieUp**, una aplicación diseñada para mujeres, para estudiantes universitarios, crear una comunidad y conectar a los Mentores. La aplicación les ayuda a aumentar su autoestima, auto conciencia y comunicación y habilidades de negociación, entre otras características.

**3/ El Instituto de Equidad de Género**, una organización que reúne mujeres y hombres en el trabajo, organismos gubernamentales y empresas para mejorar y garantizar el acceso a las mismas oportunidades tanto para mujeres como para hombres en el lugar de trabajo.



## SOPINET SOFTWARE S.L.

- [info@sopinet.com](mailto:info@sopinet.com)
- [www.sopinet.com](http://www.sopinet.com)

### SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input type="checkbox"/> Industria   |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Servicios</b>                               |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

### TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

- De 0 a 2 millones de €.

### TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

- De 0 a 49 trabajadores/as.

### DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

Consultoría informática y desarrollo software.

### LOCALIDAD

Córdoba  
(Córdoba)



### ANTIGÜEDAD

4 años

### NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

CONCILIACIÓN REAL Y EFECTIVA

### ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Plan estratégico                              | <input type="checkbox"/> Acogida y mentoring                               |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Compromiso equipo directivo</b> | <input type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                             |
| <input type="checkbox"/> Formación                                     | <input type="checkbox"/> Conciliación                                      |
| <input type="checkbox"/> Sensibilización                               | <input type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                    |
| <input type="checkbox"/> Reclutamiento/selección                       | <input type="checkbox"/> Marketing/ventas/distribución/atención al cliente |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Climal laboral</b>              | <input type="checkbox"/> Otros   |

## VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

  Género

  Origen etnocultural

  Edad

  Orientación sexual / identidad de género

  Discapacidad

  Otros

## DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

En **Sopinet** lo más importante son las personas, tal como afirma el manifiesto ágil:

“Personas por encima de procesos”. Por tanto, y dando por sentado que los procesos son muy importantes y deben estar lo mejor posible definidos, las personas están por encima de estos. Algo fácil de decir pero difícil de ejecutar. Sopinet dispone de herramientas, el foco y el interés en que las personas sean lo más importante de nuestra organización y por eso el servicio que podemos ofrecer es extraordinario respecto a nuestros competidores.

Somos una empresa totalmente horizontal en la que cada cual trabaja de manera autónoma en sus funciones, con lo que es el propio trabajador el que establece su horario y el lugar desde el que desea trabajar, existiendo por tanto una posibilidad de conciliación real de la vida personal y la laboral. En este sentido, las principales medidas que implementamos para lograr un marco de conciliación efectiva entre la vida profesional y la vida privada de los miembros de nuestra plantilla son:

1. Inclusión contractual del trabajo remoto y distribución flexible de la jornada.
2. Establecimiento de un chat como canal de comunicación interna en la empresa, y externo con los clientes para apoyar la posibilidad de trabajo remoto.
3. Los trabajadores disponen de equipos informáticos de la empresa para poder trabajar en remoto.

Estas medidas persiguen generar un ambiente de trabajo inclusivo, en el que cada miembro de nuestro equipo pueda aportar aquellas ideas sobre cómo realizar sus funciones profesionales de la manera que más se adecúe a sus circunstancias personales. Consideramos que de esta forma se acrecienta la satisfacción del trabajador, que percibe que sus aspectos individuales, singulares y diferenciales son respetados y tenidos en cuenta por la empresa. Así logramos una mayor identificación e implicación de la plantilla con la empresa, ya que avanzamos hacia un consenso en el que podamos compartir objetivos y una misma visión. Este ambiente de respeto e inclusión es fundamental para extraer lo mejor de cada uno de nosotros como profesionales y como personas que se desarrollan laboralmente en un ámbito respetuoso con la diversidad.

## OBJETIVOS PLANTEADOS

- Motivación del personal, que ve cubiertas sus necesidades.
- Incremento del sentido de pertenencia y vinculación a la empresa.
- Incremento del salario emocional.

## RECURSOS EMPLEADOS

### **Recursos humanos**

Las buenas prácticas que desarrollamos forman parte de la cultura de la empresa, con lo que no existe un equipo humano específico encargado de su seguimiento e implementación, sino que se transmiten a todos los niveles, y de forma transversal, dentro de la organización, pues forman nuestra esencia.

### **Recursos materiales**

Hemos desarrollado nuestra propia herramienta de control de tiempos, de tal manera que son los propios miembros del equipo quienes controlan su dedicación a la actividad de la empresa, regulando de esta manera sus tiempos a lo largo de la jornada. Esta herramienta permite que cada componente de la plantilla sea responsable y gestor de su tiempo profesional y privado.

## RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

Aunque no disponemos de una herramienta específica para evaluar los resultados de la aplicación de esta buena práctica, constatamos a través del rendimiento de la plantilla que estas medidas incrementan la vinculación del empleado a la empresa, así como la captación y retención del talento, ya con ellas logramos romper las barreras geográficas y horarias, pudiendo exportar el modelo a otras empresas.



# UNIÓN DE MUTUAS, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N° 267

- [direccion@uniondemutuas.es](mailto:direccion@uniondemutuas.es)
- [www.uniondemutuas.es](http://www.uniondemutuas.es)

## SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input type="checkbox"/> Industria  |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input type="checkbox"/> Servicios  |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción   |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input checked="" type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

## TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

- Más de 50 millones de €.

## TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

- 500 o más trabajadores/as.

## DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

Unión de Mutuas, *mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 267*, es una asociación de empresas, sin ánimo de lucro, sometida a la dirección y tutela del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y que cuenta con su autorización para:

- Gestionar la asistencia sanitaria y prestaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal al servicio de sus empresas asociadas y de los trabajadores autónomos adheridos.
- Realizar el control y seguimiento de las bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes y prestaciones económicas en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes.
- Gestionar la cobertura de las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- Gestionar la cobertura de las prestaciones económicas por cese de actividad de trabajadores autónomos.
- Gestionar la cobertura de las prestaciones económicas por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Realizar actividades preventivas conforme a la legislación vigente.
- Gestionar el incentivo a las empresas mutualistas por la disminución de la siniestralidad laboral.

## LOCALIDAD Castellón de la Plana (Castellón)



## ANTIGÜEDAD

28 años

## II NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

GUÍA PARA EL TRATO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ADAPTACIÓN DE LOS CENTROS DE TRABAJO

### ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Plan estratégico                  | <input type="checkbox"/> Acogida y <i>mentoring</i>                                |
| <input type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo       | <input type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                                     |
| <input type="checkbox"/> Formación                         | <input type="checkbox"/> Conciliación  |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Sensibilización</b> | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Comunicación grupos de interés</b>          |
| <input type="checkbox"/> Reclutamiento/selección           | <input type="checkbox"/> <i>Marketing</i> /ventas/distribución/atención al cliente |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Climal laboral</b>  | <input type="checkbox"/> Otros: Compromiso trabajadores y trabajadoras             |

## III VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Género                         | <input type="checkbox"/> Origen etnocultural                      |
| <input type="checkbox"/> Edad                           | <input type="checkbox"/> Orientación sexual / identidad de género |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Discapacidad</b> | <input type="checkbox"/> Otros                                    |

## IV DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Elaboración de la “**Guía para el trato a personas con discapacidad**” con el objetivo de dotar al personal de la capacidad necesaria para relacionarse con personas con diversidad funcional así como la adaptación de los centros de trabajo.

En su trayectoria como empresa socialmente responsable, **Unión de Mutuas** ha otorgado siempre una especial consideración a todos los aspectos relacionados con la igualdad y la inclusión. Esto la ha llevado a adaptar los 31 centros a las necesidades que presentan las personas con diversidad funcional así como a elaborar una guía dirigida a todo el personal laboral para que se contara con la información necesaria para conseguir dar a todas las personas el trato que merecen y necesitan.

Las actividades realizadas han sido:

#### 1. Elaboración de la Guía.

La elaboración de la guía comportó un trabajo previo de documentación, en el que se recabó información de todo tipo de organizaciones relacionadas con la discapacidad. Analizados estos documentos, se preparó una guía con unas sencillas pautas de comportamiento para el trato a personas con diversidad funcional.

#### 2. Adaptación de centros de trabajo.

La adaptación ha supuesto la obtención del Distintivo Indicador del Grado de Accesibilidad (DIGA) de la Fundación Shangri-La para todos los centros. Se pretende conseguir una accesibilidad mayor a los centros peor dotados, según disponibilidad presupuestaria.

<https://www.uniondemutuas.es/wp-content/uploads/2017/05/GuiaPersonasdiversidadfuncionalCast.pdf>

## ✓ OBJETIVOS PLANTEADOS

Los objetivos principales por los que se ha implantado esta buena práctica es por un lado el de dotar al personal de la capacidad necesaria para relacionarse con personas con discapacidad y por otro el de mejorar la accesibilidad de todos los centros de **Unión de Mutuas**.

## ⊕ RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

Los recursos invertidos para la realización de la buena práctica han sido principalmente el tiempo invertido de las personas que han realizado la guía, para la búsqueda y análisis de información, elaboración de la misma, maquetación, envío a distintas personas para conocer su opinión e incorporar posibles cambios, y difusión de la guía.

### Recursos materiales

Para la adaptación de los centros de trabajo se ha requerido de una dotación económica así como la gestión y programación de tales obras.

## ⊞ RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

Ha sido **muy positiva** la valoración recibida de la guía tanto en la auditoría externa de AENOR relativa a la IQNet SR 10 de gestión de la RSC como por parte de la Fundación Shangri-La en las auditorías de accesibilidad de los centros de **Unión de Mutuas**.

La accesibilidad de los centros redunda en beneficio de todas las personas con problemas funcionales que acuden a los mismos.



UNIVERSIDAD  
COMPLUTENSE  
MADRID

# UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

- [secre.diversidad@ucm.es](mailto:secre.diversidad@ucm.es)
- [www.ucm.com](http://www.ucm.com)

## SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input type="checkbox"/> Industria   |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input type="checkbox"/> Servicios   |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Instituciones Educativas</b>  | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

## TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

□ □ □ □ □

## TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

- 500 o más trabajadores/as.

## LOCALIDAD Madrid (Madrid)



## ANTIGÜEDAD

196 años

## NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

UNIDAD DE DIVERSIDAD UCM

## ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Plan estratégico                              | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Acogida y mentoring</b>             |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Compromiso equipo directivo</b> | <input type="checkbox"/> Desarrollo de carrera                             |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Formación</b>                   | <input type="checkbox"/> Conciliación                                      |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Sensibilización</b>             | <input type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                    |
| <input type="checkbox"/> Reclutamiento/selección                       | <input type="checkbox"/> Marketing/ventas/distribución/atención al cliente |
| <input type="checkbox"/> Climal laboral                                | <input type="checkbox"/> Otros   |



## VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

-   Género
-   Origen etnocultural
-   Edad
-   Orientación sexual / identidad de género
-   Discapacidad
-   Otros: Necesidades educativas especiales

## DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

La Unidad de Diversidad de la **Universidad Complutense** se compone de tres áreas: diversidad funcional/discapacidad, diversidad sexogenérica y diversidad sociocultural.

El área de diversidad funcional/discapacidad, a través de la Oficina para la Inclusión de Personas con Diversidad (OIPD), proporciona atención personalizada a todos los miembros de la comunidad universitaria (estudiantado, Personal Docente e Investigador y Personas de Administración y Servicios) con diversidad funcional/discapacidad, necesidades específicas y personales.

Es un espacio de apoyo, acompañamiento, escucha, orientación, asistencia, formación y asesoramiento. Además, contamos con el apoyo que ofrece la figura del/de la coordinador/a en cada una de las facultades y centros adscritos que componen la UCM para apoyar la diversidad y fomentar la inclusión.

Asimismo, establecemos vínculos con otras universidades a través de la Red SAPDU; y colaboramos con otras entidades como la ONCE y la Fundación ONCE, Fundación Universia, FIAPAS, COCEMFE, CERMI, Confederación Salud Mental España, etc. Además, ofrecemos apoyo al tejido asociativo relacionado con diversidad/discapacidad de la UCM.

Nuestra atención se adapta a las necesidades de cada persona a través de las siguientes medidas: apoyo a la comunicación e interacción; comunicación en Lengua de Signos Española; apoyo sociosanitario; derivación a apoyos externos específicos (psicología, grupo de ocio...); accesibilidad de textos; fomento del deporte inclusivo; identificación y eliminación de barreras de accesibilidad y movilidad; fomento de la movilidad nacional e internacional, asesoramiento al profesorado con estudiantado registrado en la unidad, etc.

De igual manera, otro de los pilares fundamentales de la OIPD son las jornadas de formación y sensibilización que se realizan durante todo el curso, atendiendo a iniciativas propias y otras solicitadas por las facultades. Además, se ofrece apoyo y orientación sobre becas, ofertas de empleo y prácticas a través de boletines semanales de difusión.

En conjunto, la Oficina para la Inclusión de Personas con Diversidad se caracteriza por su flexibilidad y capacidad de adaptación a las necesidades particulares de cada estudiante, PDI o PAS que conforma la Universidad Complutense. Asimismo, consideramos la formación, sensibilización y colaboración con otras entidades una estrategia de mejora social tanto de la comunidad universitaria como de la ciudadanía en general.

El área de diversidad sexogenérica de la Unidad de Diversidad UCM, tiene como objetivo trabajar de forma integral en el ámbito universitario con el colectivo LGBTI+: personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex, etc.

Para ello, desarrollamos y contamos con diversos recursos, puestos a total disposición de toda la comunidad universitaria (estudiantes, personal de administración y servicios -PAS-, personal docente investigador -PDI-). Proporcionamos orientación, asesoramiento y atención personalizada, tanto en el Campus de Moncloa como en el de Somosaguas.

También colaboramos y diseñamos actividades formativas dirigidas a estudiantes, PAS y PDI, con el doble objetivo de visibilizar las realidades que componen el colectivo LGBTI+ y formar profesionales que sean capaces de intervenir con el colectivo desde una perspectiva despatologizante e inclusiva, desde sus campos de actuación.

Fomentamos la investigación y la realización de estudios estadísticos relacionados con el colectivo LGBTI+, ya que disponemos entre nuestro profesorado, de personas especialistas en la materia. También colaboramos con docentes externos a la UCM que llevan una larga trayectoria de trabajo dentro del ámbito de la diversidad sexogenérica.

Además, colaboramos en la realización de actividades de sensibilización, concienciación y visibilidad del colectivo, apoyando a las asociaciones UCM y externas a ella, fomentando el uso de nuestros espacios y ampliando su campo de acción.

Por tanto, el área de Diversidad Sexogenérica de la **UCM**, se caracteriza por ser un servicio público universitario de atención al público, fomenta la creación de espacios libres de LGBTIfobia, y tiene como competencias, las propias de un servicio que se enmarca dentro de la Universidad (atención personalizada, orientación personal y académica, derivación a servicios especializados, desarrollo y colaboración en actividades formativas, de investigación y de concienciación, desarrollo de políticas inclusivas, etc).

El área de diversidad sociocultural busca favorecer la convivencia, la inclusión y el entendimiento mutuo de toda la comunidad universitaria (estudiantado, profesorado y personal de administración y servicios)

Dentro de este área, se encuentra la Oficina de Acogida para solicitantes de protección internacional, protección subsidiaria, asilo y/o refugio, en la que se desarrolla activamente el Plan de acogida a personas refugiadas.

Además de desempeñar una atención personalizada, se diseñan y ejecutan cursos de formación, sensibilización y concienciación relativos a la diversidad sociocultural. Así mismo, uno de los puntos a destacar es la coordinación con entidades sociales y organizaciones no gubernamentales con programas especializados de intervención social y acogida a personas migrantes y refugiadas. así como la incidencia política y social.

La universidad como institución pública es, en este sentido, un agente de referencia en las buenas prácticas del ámbito académico respecto a la acogida a personas refugiadas. En consecuencia, también es un agente con un potencial visibilizador y de análisis e investigación de las problemáticas contemporáneas. Esta tarea se realiza en espacios de interacción con otras instituciones públicas, como el Ayuntamiento de Madrid y con organizaciones internacionales de Naciones Unidas como la Organización Internacional para las Migraciones.

Con los objetivos de visibilizar y sensibilizar a la ciudadanía en su conjunto, se organiza y celebra con una periodicidad anual, el Premio Somos Refugio. Cada año se circunscribe a una temática estableciendo el foco en diversas realidades cotidianas que experimentan las personas en busca de refugio y cómo las sociedades de recepción gestionan el proceso de acogida. En la convocatoria de 2018, la temática principal ha sido la infancia y cómo estos procesos globales, regionales y locales, los flujos migratorios, las guerras, etc, inciden en su experiencia vital.

## ✓ OBJETIVOS PLANTEADOS

### Oficina para la Inclusión de Personas con Diversidad:

1. Garantizar la accesibilidad universitaria tanto de espacios físicos como de contenidos docentes.

2. Atender las necesidades socioeducativas de la UCM para identificar y eliminar las barreras de aprendizaje y que faciliten el bienestar, éxito y satisfacción del currículo universitario.
3. Sensibilizar y visibilizar la diversidad/discapacidad con el objetivo de promover la inclusión.
4. Formar y orientar tanto entre el estudiantado, como entre los colectivos PDI y PAS.
5. Colaborar con otras entidades para facilitar el acceso a información y recursos pertinentes para la mejora de la institución.

#### Oficina de diversidad sexo-genérica:

1. Atención socioeducativa: desde el Área LGBTI+, podemos proporcionarte los apoyos que pudieras necesitar durante tu estancia universitaria, además de programar intervenciones específicas desde una perspectiva sistémica de la intervención social.
2. Adaptar nuestra estructura administrativa a la realidad de las personas trans mediante el Protocolo de Gestión Académica de la Identidad de Género: somos la única universidad dentro de la Comunidad Autónoma de Madrid que cuenta con un protocolo pionero en la materia. Lo hemos diseñado con especial atención y cuidado, con el objetivo de facilitar que las personas trans, que estudian o trabajan en la UCM, puedan tener sus datos correctos en toda su documentación universitaria.
3. Realización de informes para la modificación de datos en Registro Civil: en el caso de que seas una persona trans y desees modificar tus datos en Registro Civil a través del procedimiento estipulado para la modificación del nombre y el orden de los apellidos, podemos realizar una informe en el que se especifique que tienes una matrícula abierta en la UCM con tu nombre y tu género.
4. Acompañamiento en procedimientos administrativos.
5. Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género de la UCM:este protocolo, elaborado en colaboración con la Unidad de Igualdad, es de aplicación a toda la comunidad universitaria y abarca casos de acoso machista y LGBTIfóbico.
6. Orientación para trabajos académicos: disponemos de una red de docentes a los que te podemos derivar en el caso de que pretendas realizar un trabajo sobre el colectivo LGBTI+. Te podemos ayudar también a recopilar bibliografía y a ponerte en contacto con profesionales externas expertas en la temática.
7. Apoyo a Entidades para la realización de actividades en el contexto universitario: colaboramos con distintas entidades con el fin de apoyar su labor y potenciar su actividad en el entorno de nuestra universidad.

#### Oficina de Acogida a personas refugiadas

1. Contribuir a garantizar el derecho a la educación superior de las personas refugiadas en España.
2. Apoyar a personas de la comunidad universitaria en situación de protección internacional o refugio con el fin de posibilitar la recuperación su potencial científico, así como potenciar la capacidad de acogida de la universidad y de la sociedad.

**Líneas de acogida**

Línea 1: Acogida universitaria y acción social.

Línea 2: Promoción de las acciones de acogida, sensibilización e información sobre las personas refugiadas.

Línea 3: Apoyo y fomento de los Grupos y Líneas de Investigación sobre migraciones y refugio en la UCM.

Línea 4: Fomento de la cooperación y las iniciativas con actores expertos e instituciones.

**⊕ RECURSOS EMPLEADOS****Recursos humanos**

El Delegado del Rector para la Diversidad y el Medio Ambiente es la figura líder del equipo, Doctor en Sociología, con experiencia docente e investigadora así como una sólida trayectoria en investigación de temáticas sociales e intervención social.

El personal de administración desarrolla una excelente labor en consonancia con el Delegado del Rector y el resto del equipo.

El área de diversidad funcional de la Unidad de Diversidad UCM está compuesta por una Trabajadora Social, una Pedagoga, un Sociólogo, una Traductora y dos Administrativos.

El área de diversidad sexogenérica de la Unidad de Diversidad UCM, está compuesta por una Educadora Social con amplia formación y experiencia en la materia y por una Pedagoga que apoya y orienta en los procesos tanto académicos como personales.

El área de diversidad sociocultural de la Unidad de Diversidad UCM está compuesta por una Antropóloga Social y Cultural/Educadora Social con amplia formación y experiencia en diversidad etnocultural, migraciones y género.

**Recursos materiales**

El área de diversidad funcional cuenta con materiales de préstamo tales como atriles, tele-lupas, ordenadores con *software* especializado (Jaws, Zoomtest, etc.), mobiliario adaptado. Además, se ofrece asesoramiento a las facultades en materia de adaptación y accesibilidad de espacios.

**☰ RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS****Oficina de Diversidad Funcional/Discapacidad**

Tan solo durante el curso 2017-2018, se ha atendido a casi 1000 personas, tanto estudiantado como PDI y PAS y podría clasificarse de la siguiente manera:

- Adaptaciones curriculares (25%)

- Seguimiento académico y tutorías (30%)
- Sensibilización, visibilización y formación (25%)
- Adaptaciones para pruebas EVAU (10%)
- Difusión de información y orientación (10%)

#### Oficina de Diversidad Sexo-Genérica

Desde el año 2016 hasta octubre del 2018, hemos atendido a un total de 110 personas que han acudido al Área de Diversidad Sexogenérica por diferentes razones, que se han agrupado para su análisis en siete categorías:

- Protocolo de Gestión Académica de la Identidad de Género (51%)
- Orientación para trabajos académicos (12%)
- Acoso por razón de LGBTIfobia (3%)
- Derivación a otras entidades (3%)
- Información (15%)
- Apoyo en la percepción positiva de la diversidad (3%)
- Otras (13%)

#### Oficina de Acogida a Personas Refugiadas

Actualmente, considerando el curso académico 2016- 2017 y 2017-2018, 39 personas forman parte del Plan de Acogida de la Oficina y han sido beneficiarias del mismo. En el curso 2018-2019, 31 personas se han interesado formalmente en ser beneficiarias del Plan de Acogida.

Específicamente, el equipo del área sociocultural ha llevado adelante las siguientes actividades durante el 2018:

##### Actividades de formación:

- Marzo 2018: Ponencia respecto a diversidad sociocultural, refugio y prejuicios, durante el Curso de Comunicación e Interacción con Personas con Diversidad, organizado por la Delegación.
- Abril 2018: Ponencia "Diversidad Sociocultural" durante el Curso de Voluntariado de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- Junio 2018: Participación en el proyecto "Campus Inclusivo" destinado a jóvenes pre-universitarios. Actividad de debate y reflexión respecto a diversidad sociocultural.
- Octubre 2018: Ponencia respecto a diversidad sociocultural, refugio y prejuicios, durante el Curso de Comunicación e Interacción con Personas con Diversidad, organizado por la Delegación.

##### Actividades de concienciación/visibilidad:

- Junio 2018: Con motivo del Día Mundial de las Personas Refugiadas y bajo el lema "Bienvenida Inocencia: la protección de la infancia en situación de Refugio" la Delegación, en cooperación con el Ayuntamiento de Madrid, convoca a la tercera edición del concurso a la mejor producción audiovisual sobre la acogida a personas refugiadas – Premio "Somos Refugio". El objetivo de dicho concurso consiste en otorgar visibilidad a las migraciones forzadas que sufren los niños y las niñas y los efectos en sus vidas. Igualmente, pretende hacer hincapié en su acogida e inclusión social desde la diversidad, así como en la protección de su bienestar.



## VIEWNEXT

- [jgarcor@viewnext.com](mailto:jgarcor@viewnext.com)
- [www.viewnext.com](http://www.viewnext.com)

### SECTOR DE ACTIVIDAD

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca              | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Industria</b>                               |
| <input type="checkbox"/> Comercio                                    | <input type="checkbox"/> Servicios   |
| <input type="checkbox"/> Instituciones Educativas                    | <input type="checkbox"/> Construcción  |
| <input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones | <input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc.) |

### TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

- Más de 50 millones de €.

### TAMAÑO SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

- 500 o más trabajadores/as.

### LOCALIDAD

Salamanca  
(Salamanca)



### ANTIGÜEDAD

+ 25 años

### DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

Viewnext es una empresa de **Servicios de Tecnología de la Información** del grupo IBM, con casi 28 años de trayectoria actualmente cuenta con casi 5.000 profesionales distribuidos por toda la geografía española. En Castilla y León disponen de dos centros en Salamanca.

### NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

**POLÍTICA DE DIVERSIDAD LGBTI: EL RETO DE CREAR UN AMBIENTE ABIERTO, IGUALITARIO E INCLUSIVO**

### ÁMBITO DE ACTIVIDAD EN LA QUE SE IMPLEMENTA

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Plan estratégico                 | <input type="checkbox"/> Acogida y mentoring   |
| <input type="checkbox"/> Compromiso equipo directivo      | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Desarrollo de carrera</b>                             |
| <input type="checkbox"/> Formación                        | <input type="checkbox"/> Conciliación  |
| <input type="checkbox"/> Sensibilización                  | <input type="checkbox"/> Comunicación grupos de interés                                      |
| <input type="checkbox"/> Reclutamiento/selección          | <input checked="" type="checkbox"/> <b>Marketing/ventas/distribución/atención al cliente</b> |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Climal laboral</b> | <input type="checkbox"/> Otros   |



## VARIABLES DE DIVERSIDAD A LA QUE VA DESTINADA LA BUENA PRÁCTICA

- |   |  |
|---|--|
|  <input type="checkbox"/> Género       |  <input type="checkbox"/> Origen etnocultural                                 |
|  <input type="checkbox"/> Edad         |  <input checked="" type="checkbox"/> Orientación sexual / identidad de género |
|  <input type="checkbox"/> Discapacidad |  <input type="checkbox"/> Otros   |

## DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Generar una **Política de Diversidad** supone construir una realidad laboral abierta e inclusiva libre de discriminación, realizando acciones de sensibilización en materia de diversidad sexual y de género así como fortaleciendo la imagen de marca y reputación corporativa.

Entre las acciones realizadas destacan:

- Nombramiento de un sponsor corporativo miembro del comité de dirección.
- Difusión corporativa de mensajes inclusivos y guías prácticas para crear un ambiente inclusivo.
- Uso de un logo conmemorativo en nuestra página web, redes sociales corporativas y firmas de empleados.

## OBJETIVOS PLANTEADOS

Los objetivos que la empresa se planteó con esta medida fueron entre otros:

- Adecuada Gestión del Talento Diverso.
- Construir una realidad laboral abierta e inclusiva, libre de discriminación.

## RECURSOS EMPLEADOS

### Recursos humanos

El principal recurso empleado ha sido el tiempo dedicado a su realización (aunque no hay una estimación del tiempo invertido). Las personas encargadas forman parte del Departamento de Responsabilidad Social Corporativa y del Departamento de *Marketing* y Comunicación.

### Recursos materiales

Las acciones no han supuesto una gran inversión económica, salvo lo estimado en horas dedicadas. Lo cual demuestra que se pueden implementar medidas en gestión de la diversidad que no supongan aporte económico y que reporten la compañía alcances y beneficios.

## RESULTADO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

La **Política de Diversidad** ha supuesto una mejora en el clima laboral, gracias a las acciones inclusivas, así como la creación de espacios de diálogo, en temas relacionados con la gestión de la diversidad. Lo cual revierte en el aumento de la productividad y la eficacia.

Por otro lado hemos constatado un fortalecimiento de la imagen de marca empleadora, como entorno laboral inclusivo y de no discriminación.

RED **acoge**

