



“La RSE como palanca de las políticas de igualdad”

VI Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo
“Igualdad en la Empresa” Red DIE

Bilbao, 30 de junio de 2016

1	INTRODUCCIÓN	4
2	LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO: PRECEDENTES, ACTUALIDAD Y PRINCIPALES APORTACIONES.....	5
2.1	LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	5
2.2	LA IGUALDAD DE GÉNERO	7
2.3	LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO (RSG)	8
2.4	ESTUDIO SOBRE LA APLICACIÓN DE LA RSG EN EMPRESAS ESPAÑOLAS	9
3	ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS.....	12
3.1	LA ESTRATEGIA DE RSE EN LA UNIÓN EUROPEA	12
3.2	PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE RSE.....	12
3.3	ESQUEMA DE LA ESTRATEGIA.....	13
4	MUTUALIA. LA RSE COMO PALANCA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.....	17
4.1	MODELO DE GESTIÓN AVANZADA EN MUTUALIA	17
4.2	MEDIDAS PARA CONCILIAR LA VIDA.....	20
4.3	CONCLUSIONES	21
5	PANEL DE BUENAS PRÁCTICAS.....	22
5.1	PROYECTO DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO “SHAPING FUTURES”. HENKEL IBÉRICA	22
5.2	SALUD Y GÉNERO. FRATERNIDAD-MUPRESPA	26
5.3	ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO. INSTITUT CATALÀ D’ONCOLOGIA (ICO)	30
5.4	BANCO POPULAR ESPAÑOL. SOMOS DIVERSIDAD.....	36
5.5	INTEGRACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN ÁREAS HISTÓRICAMENTE SUBREPRESENTADAS. MARTÍNEZ LORIENTE.....	40
6	DEBATE/CONCLUSIONES.	44
7	ANEXOS.....	46
7.1	AGENDA	46
7.2	VALORACIÓN DE LA IV JORNADA TÉCNICA DE LA RED DIE.....	48
7.3	IMÁGENES DE GRUPO	50



El 30 de junio de 2016 tuvo lugar en Bilbao, la VI Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE).

43 personas, de 29 empresas pertenecientes a la Red, la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) y el equipo técnico de la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de este organismo autónomo, participaron en esta jornada técnica, cuya temática fue “La RSE como palanca de las políticas de igualdad”.

Entidades asistentes a la VI Jornada Técnica de la Red DIE



En este foro se expusieron, exploraron y debatieron experiencias y buenas prácticas, acerca de cómo la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) puede servir de palanca de las políticas de igualdad de las empresas, equiparándolas a otras políticas con mayor recorrido en este ámbito como las de medio ambiente y calidad.

La Jornada se ha estructurado en tres partes:

- **Ponencias de personas expertas**
- **Panel de buenas prácticas de las empresas de la Red DIE**
- **Conclusiones/Debate**

La **primera parte de la Jornada** se abrió con la presentación de Rosa Urbón Izquierdo, Directora del IMIO, que resumió los principales logros que se han conseguido en los últimos años y los retos que todavía quedan por delante en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A continuación, le siguieron ponencias de personas expertas, siendo la primera de ellas “La Responsabilidad Social de Género: precedentes, actualidad y principales aportaciones”, a cargo de Izaskun Larrieta y Gurutxe Intxaurburu, profesoras de la Universidad del País Vasco (UPV-EHU), que han llevado a cabo una interesante investigación en esta línea, con las propias empresas de la Red.

La segunda ponencia, realizada por Jorge Martín-Cereceda, especialista en evaluación de la Subdirección General de la Economía Social y la RSE del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, trató sobre "La Estrategia Española de RSE".

Posteriormente, Cristina Mendia, responsable de igualdad de Mutualia, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº2, expuso la experiencia de esta empresa de la Red DIE en relación a la temática de la Jornada “La RSE como palanca de las políticas de igualdad”.

Tras sus intervenciones se inició un debate, en el que participaron las personas responsables de igualdad y de RSE de las empresas allí presentes.

La **segunda parte de la Jornada** se organizó en torno a un **panel de Buenas Prácticas**, en el que se difundieron cinco casos de éxito en el impulso de la igualdad de oportunidades a través de la RSE de cinco empresas de la Red DIE. Las prácticas fueron:

- Proyecto de voluntariado corporativo: “Shaping Future”. Albert Solé, Henkel Ibérica, S.A.
- Salud y Género. Eva María Ferrero García, Fraternidad-Muprespa Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N.º 275

- Acciones de sensibilización dirigidas a pacientes y grupos de interés. Anna Rodríguez Cala, Institut Català d'Oncologia (ICO)
- La RSE como impulso a la igualdad de oportunidades: “Somos Diversidad”. Elena Pérez Berjón y Beatriz Gómez-Escalonilla Sánchez-Redondo, Banco Popular Español, S.A.
- Integración de mujeres y hombres en áreas históricamente subrepresentadas, María Andreu, Martínez Lorient, S.A.

1 INTRODUCCIÓN

Las empresas se caracterizan no solo por el factor productivo, sino que, cada vez más, se tienen en cuenta otro tipo de elementos como son la relación con el entorno en el que operan desde un punto de vista social y medio ambiental, su posición en la cadena de valor y las políticas internas de gestión de los Recursos Humanos.

Los stakeholders o grupos de interés (clientela, entidades proveedoras, personas consumidoras e inversoras, agentes sociales, etc.) valoran positivamente a las organizaciones responsables. Las empresas que se comportan de forma responsable mejoran su imagen corporativa y su reputación, lo que a su vez revierte en el factor productivo. Por tanto, una empresa que quiere ser competitiva, no puede dejar de lado en la actualidad estos otros factores “extra productivos”.

Por otro lado, las empresas que quieren contribuir a un desarrollo sostenible, han de tener en cuenta el género e incorporarlo como criterio de sostenibilidad.

La RSE o Responsabilidad Social Empresarial es un “concepto con arreglo al cual **las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio.**”¹ En este sentido, la RSE incorpora la **igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres como uno de los elementos clave **tanto en su dimensión interna**, en la gestión del capital humano de la empresa, **como en su dimensión externa**, atendiendo las necesidades del entorno desde una perspectiva de género, contribuyendo a construir una sociedad más igualitaria.

El objetivo de la Jornada ha sido ver cómo la RSE sirve (o puede servir) a las empresas como palanca o motor de las políticas de igualdad, ya que en ocasiones ésta es percibida dentro de las organizaciones como una fuente de conflictos si se aborda desde el enfrentamiento entre mujeres y hombres, o si la desigualdad es presentada como fruto de la discriminación. Al integrar la igualdad en el sistema de RSE, la igualdad aparece en el mismo plano que los códigos éticos o la preocupación medioambiental, convirtiéndose en un elemento incuestionable de la gestión empresarial, pero sin perder sus singulares características que se pueden sintetizar, sobre todo, en su aspecto horizontal y multidepartamental.

¹ Consejo Europeo, 2001

2 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO: PRECEDENTES, ACTUALIDAD Y PRINCIPALES APORTACIONES

El objetivo de esta primera exposición consiste en conocer qué es la **RSG (Responsabilidad Social de Género)** a partir de la fusión de los conceptos de RSE e Igualdad de Género, así como los principales resultados de la investigación realizada sobre Responsabilidad Social de Género en las empresas de la Red DIE.

2.1 La Responsabilidad Social Empresarial

Según el *Libro Verde de RSE* publicado por el Consejo de Europa en 2001, la **RSE** es la **integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores**. En 2011, la RSE es definida también por su **impacto en la sociedad**.

Antecedentes europeos

- El Presidente Delors (1993) insta a las empresas europeas para que participen en la lucha contra la exclusión social.
- El Consejo Europeo de Lisboa (marzo 2000) apela específicamente a la RSE en lo relativo a las prácticas correctas en materia de aprendizaje permanente, organización del trabajo, igualdad de oportunidades, inclusión social y desarrollo sostenible.
- Se crean asociaciones entre empresas para fomentar estas relaciones.
- El Consejo Europeo de Gotemburgo de junio 2001 define la Estrategia de Desarrollo Sostenible.
- El Consejo Europeo de Niza aprueba la Agenda Social Europea.
- El Consejo Europeo de Estocolmo apela directamente al Libro Verde de la RSE.



Antecedentes internacionales

- Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact, 2000).
- Declaración Tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social (ILO's Tripartite of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 1977/2000).

- *Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales* (OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2000).

Estrategia Europea en RSE

En el marco de la Unión Europea, se llevan a cabo actuaciones en materia de RSE con los siguientes objetivos:

- Establecer un marco global para promover la calidad y la coherencia de las prácticas en materia de RSE mediante principios, enfoques, instrumentos y promoción de buenas prácticas.
- Apoyar las buenas prácticas evaluando su rentabilidad, eficacia y credibilidad.

Fruto de los acuerdos se crea la nueva estrategia de la UE 2011-2014 sobre RSE, que se complementa con la “Directiva Europea sobre divulgación de información no financiera” (Febrero, 2015), por la cual las grandes compañías deben reportar en materia de sostenibilidad a partir de 2017.

Marco de referencia en España

- Consejo Estatal de la RSE (CERSE): Órgano asesor y consultivo del Gobierno que identifica y promociona las mejores prácticas de RSE (RD221/2008).
- *Libro Blanco de la RSE* (2006): Recoge 58 recomendaciones y menciona expresamente la RSE como vehículo para alcanzar la igualdad de género.
- Ley 2/2011 de Economía Sostenible: Menciona la sostenibilidad en la gestión de las empresas públicas y la necesidad del impulso para la promoción de la RSE.

La RSE en España

Las compañías españolas han sido pioneras y proactivas en la adopción de estándares y principios internacionales:

- Líderes en el Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- País con mayor número de informes con la máxima calificación que otorga GRI (Global Reporting Initiative).
- Presencia muy destacable en el Dow Jones Sustainability Index (DJSI) y el FTSE4Good Index.

2.2 La Igualdad de Género

El Consejo de Europa (1998) define la **Igualdad de Género (IG)** como: “la **visibilidad de la igualdad, el empoderamiento y la participación de ambos sexos en todas las esferas públicas y privadas...** (La IG) no implica equipararla a la identidad con los hombres, ni de sus estilos de vidas y condiciones... (La IG) implica aceptar y valorar las diferencias entre mujeres y hombres y los diversos roles que juegan en la sociedad”.

Aunque en ocasiones se hable de Igualdad de Oportunidades, terminología muy extendida en guías, leyes y normas referidas al empleo, la literatura feminista sugiere el término **género** como terminología más correcta a utilizar porque permite separar y diferenciar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género.

Antecedentes

- El concepto de Igualdad de Oportunidades surge en los Estados Unidos de América en los años 60, dentro del movimiento de los derechos civiles. Inicialmente, el objetivo se centraba en el acceso de la población negra a los mismos derechos y oportunidades que la blanca.
- En 1964, y fruto del movimiento de las mujeres, EEUU recoge en la Ley de Derechos Civiles la discriminación por razón de sexo.
- En 1979, la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (también conocida por sus siglas en inglés CEDAW) aprobada por la Asamblea de la ONU, proclamó el principio de igualdad de mujeres y hombres, lo que contribuyó a expandir el concepto (ONU, 1979).

Antecedentes europeos

- El Tratado de Roma (1957) establece la igualdad de retribución a quienes realizan el mismo trabajo.
- El Tratado de Maastricht (1992) apela al establecimiento de acciones positivas que compensen los impedimentos de las mujeres en sus carreras profesionales.
- El Tratado de Ámsterdam (1997) insta a los Estados miembros a que adopten medidas de acción positiva para conseguir una igualdad real en todos los ámbitos de las relaciones de género.



- El Tratado de Lisboa (2009), en sus artículos 2 y 3, compromete a sus Estados miembros a la no discriminación y a la igualdad entre mujeres y hombres.

Estrategia Europea para la Igualdad

Los cinco programas de acción comunitaria para la igualdad de género entre mujeres y hombres, el Plan de Trabajo para la Igualdad de mujeres y hombres 2006-2010 y la Estrategia para la Igualdad de mujeres y hombres 2010-2015 han sido claves para provocar un estado de opinión extendido sobre la situación discriminatoria de las mujeres.

Los principales instrumentos utilizados para conseguir la igualdad formal son:

- Acciones positivas
- El mainstreaming de género

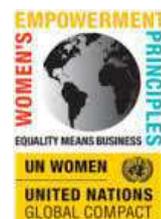
La Igualdad de Género en España

La **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** recoge los siguientes artículos relacionados con la igualdad de género en las empresas:

- Art 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad
- Art 73. Acciones de RSE en materia de igualdad
- Art 74. Publicidad de las acciones de RSE en materia de igualdad
- Art 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles

Iniciativas internacionales que promueven la IG en las empresas

- [Embedding Gender in Sustainability Report: A Practitioner's Guide, International Finance Corporation \(IFC\) & Global Reporting Initiative \(GRI\), \(2009\)](#)
- [Women's Empowerment Principles \(WEP\), UN Women and UN Global Compact \(2010\)](#)



2.3 La Responsabilidad Social de Género (RSG)

La RSE es una tendencia en la gestión empresarial que supone no sólo atender “cuánto beneficio se obtiene, sino cómo se obtiene”.

Por otro lado, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y un objetivo en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus Estados miembros.



La igualdad de género es clave para el desarrollo económico y social y las empresas son elementos claves en la promoción de la igualdad y en el empoderamiento de las mujeres.

Teniendo en cuenta:

- Las dificultades de las mujeres para promocionar.
- Las diferencias salariales entre mujeres y hombres.
- La feminización de la pobreza a nivel mundial.
- El trabajo femenino en los últimos eslabones de la cadena de valor.
- El impacto desigual del cambio climático en las mujeres.
- Su trascendencia para el desarrollo.
- Su presencia en el mercado laboral o su papel como consumidoras...
 - ➔ **La RSE no puede ser abordada sin una adecuada atención a aspectos de género.**
 - ➔ **La RSE puede impulsar la igualdad de género como un elemento estratégico de la sostenibilidad empresarial (Grosser, 2009).**

La Responsabilidad Social de Género (RSG), es “la incorporación voluntaria del objetivo de IG en las distintas iniciativas de RSE implementadas por la empresa mediante el dialogo con sus grupos de interés”.

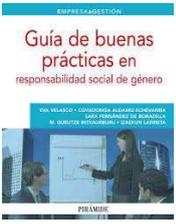
2.4 Estudio sobre la aplicación de la RSG en empresas españolas

El Estudio, que se desarrolla en el marco de un proyecto de investigación financiado por el Instituto de la Mujer: *La Perspectiva del Género en las Iniciativas de Responsabilidad Social de Empresas Excelentes en Gestión* (Expediente 175/09), contiene una investigación basada en:

- 26 entrevistas personales con empresas excelentes (EFQM, Women's Empowerment Principles).
- 60 buenas prácticas identificadas.
- Marco para la gestión de la Responsabilidad Social de Género: Delphi Internacional o panel de personas expertas para su validación e implantación en empresas comprometidas con la igualdad de género.
- Estudio de la implementación de buenas prácticas de RSG en empresas españolas:
 - ✓ Adheridas a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEP) 
 - ✓ Empresas Familiarmente Responsables –efr–(Fundación Más Familia) 
 - ✓ Con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) 

Resultados de los proyectos

Como resultado de la investigación, se han obtenido las siguientes publicaciones:

- *La Perspectiva de Género en las Iniciativas de Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género* (Instituto de la Mujer, 2015). 
- *Guía de Buenas Prácticas en Responsabilidad Social de Género* (Pirámide, 2013). 
- *La Gestión de la Responsabilidad Social de Género desde la Configuración de un marco de actuación y su aplicación en empresas comprometidas con la Igualdad de Género* (Larrieta, 2015, Tesis Doctoral).

Fundamentación teórica

- Teoría de los *Stakeholders* (grupos de interés).
- Igualdad de Género.

3 ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Con objeto de conocer la apuesta de las instituciones españolas por la RSE, se ha abordado la **Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020** para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones y la incorporación de la igualdad de oportunidades en dicha Estrategia.

3.1 La Estrategia de RSE en la Unión Europea

La definición de la Estrategia Europea de RSE ha seguido el siguiente proceso:

- Inicio de los trabajos a comienzos del período 2000-2006.
- Unificación de criterios (2002-2006) entre los Estados miembros.
- Abril 2011. Compendio de RSE en políticas públicas.
- Octubre 2011. Estrategia renovada de la RSE en la UE para el período 2011-2014.
- Desarrollo por parte de los Estados miembros de sus planes y acciones prioritarias para promover la RSE en sus países a partir de mediados de 2014.



3.2 Proceso de elaboración de la Estrategia Española de RSE

A nivel estatal, el proceso de elaboración de la Estrategia Española de RSE ha seguido los siguientes pasos:

- Grupo de trabajo específico dentro del **Consejo Estatal de la RSE (CERSE)**: partiendo del documento inicial de trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el grupo de trabajo específico estuvo trabajando más de un año en el documento.
- Proceso de consulta pública: el texto fue sometido a consulta pública por 20 días, incorporando algunas aportaciones.
- Aprobación en el CERSE, por el pleno presidido por la ministra Fátima Báñez: 16 de julio de 2014.
- Aprobación en Consejo de Ministros: 24 de octubre de 2014.
- Presentación en Bruselas en el Grupo de Alto nivel de RSE y en distintas ciudades españolas.

3.3 Esquema de la Estrategia

La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas establece **6 principios, 4 objetivos estratégicos y un total de 10 líneas de actuación bajo una visión**: favorecer el desarrollo de las prácticas responsables de las organizaciones públicas y privadas con el fin de que se constituyan en un motor significativo de la competitividad del país y de su transformación hacia una **sociedad y una economía más productiva, sostenible e integradora**.



Se proponen **10 líneas de actuación** que incluyen **60 medidas concretas** dirigidas a las empresas y organizaciones privadas y a las propias administraciones públicas. A continuación, se recogen las **líneas de actuación y principales medidas que tratan de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**.

Línea de actuación 1: Promoción de la RSE como elemento impulsador de organizaciones más sostenibles (11 medidas)

El objetivo de esta actuación es **extender la cultura de la RSE al conjunto de la sociedad** a través de actuaciones como la promoción de sus principios, de las recomendaciones de consenso internacional en esta materia y la difusión de buenas prácticas en este ámbito. Algunas de las medidas son:

- Herramienta telemática y procedimiento de publicación de las memorias e informes de responsabilidad social y sostenibilidad que realicen las empresas.
- Portal de la Responsabilidad Social.
- Sello de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven. Se trata de un reconocimiento que ya tienen más de 950 entidades públicas y privadas.
- **Distintivo "Igualdad en la Empresa"** (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad), para empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.



Línea de actuación 4. Gestión responsable de los recursos humanos y fomento del empleo (7 medidas):

El objetivo es la **creación de empleo de mayor calidad** para contribuir a un desarrollo sostenible de la sociedad. Para ello, se impulsan actuaciones que **mejoran las condiciones de igualdad, conciliación, no discriminación y la inserción laboral de colectivos con mayores dificultades**. Algunas medidas:

- Favorecer la **diversidad** en las plantillas, fomentándola en cuanto al género, edad, discapacidad, origen cultural o étnico, orientación sexual, entre otros criterios, más allá de los mínimos legales establecidos.
- ✓ **Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas**, incluidos los propios Comités de Dirección y los Consejos de Administración.

- ✓ **Potenciación del distintivo “Igualdad en la Empresa”** del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- ✓ **Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género** del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- ✓ **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016:** tres ejes prioritarios: igualdad en el empleo, conciliación y corresponsabilidad y lucha contra la violencia de género.
- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de los trabajadores y las trabajadoras y **corresponsabilidad** en la asunción de responsabilidades familiares, incluyendo aspectos como la regulación del **trabajo a distancia, de la jornada a tiempo parcial, ampliación de la reducción de jornada desde los 8 a los 12 años por cuidado de un menor.**
- **Fomento del empleo:** nuevos incentivos a la contratación indefinida y al emprendimiento.
- **Discapacidad:** nuevas bonificaciones, creación del “Convenio Especial para personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de Inserción Laboral”, firma de un convenio para la promoción del sello de empresas comprometidas con la discapacidad.
 - ✓ Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020.
 - ✓ Contratación pública: escasa eficacia por el momento, dado que la aplicación real de estas cláusulas se limita a los casos de empate entre las ofertas presentadas.
 - ✓ *Guía sobre la contratación pública socialmente responsable (CPSR)*, publicada por la Comisión Europea en 2011
- **Riesgo de Exclusión:** nuevas bonificaciones y ampliación del Programa Operativo de Inclusión Social del Fondo Social Europeo.

Línea de Actuación 9. Cooperación al desarrollo (7 medidas):

Resulta importante destacar el papel de las organizaciones españolas como aliadas en el desarrollo de la Cooperación Española con actuaciones encaminadas a cumplir los Objetivos de Desarrollo del Milenio (actualmente ODS, Objetivos de Desarrollo Sostenible). En este ámbito, el objetivo más destacado es el **respeto y protección de los Derechos Humanos en toda la cadena de valor especialmente en el ámbito internacional.** Algunas medidas:

- Impulsar la difusión por parte de las empresas multinacionales españolas de los principios internacionales de RSE.
- Favorecer la difusión y consideración de actividades de Acción Social de las empresas y organizaciones para su reconocimiento por la sociedad y la generación de confianza en su desempeño.
- Aprobación de las normas de funcionamiento que regulan la composición del Punto Nacional de Contacto de las Líneas directrices de la OCDE y refuerzo de la colaboración en los distintos Puntos Nacionales de Contacto de los países con los que España tiene relaciones.
- Diseñar y poner en marcha programas junto con la Cooperación Española, teniendo en cuenta el Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016. Este Plan Establece las prioridades de ayuda al desarrollo en unos 25 países en los que realizarán actuaciones para la consolidación de los procesos democráticos y el Estado de derecho, la reducción de las desigualdades y la vulnerabilidad de la pobreza extrema y el **fomento de los derechos de las mujeres y la igualdad de género**.
- Creación de un grupo de trabajo en el seno del CERSE para el estudio del *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras empresas, John Ruggie*, del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Otras líneas de actuación que incluye la Estrategia son:

- **Línea 2. Integración de la RSE en la educación, la formación y en la investigación**
- **Línea 3. Buen Gobierno y transparencia como instrumentos para el aumento de la confianza**
- **Línea 5. Inversión socialmente responsable e I+D+i**
- **Línea 6. Relación con los proveedores**
- **Línea 7. Consumo responsable**
- **Línea 8. Respeto al medioambiente**
- **Línea 10. Coordinación y participación**

4 MUTUALIA. LA RSE COMO PALANCA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Mutualia, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 2, es una asociación privada de empresas, sin ánimo de lucro, que tiene como objeto la gestión de servicios sanitarios, prestaciones económicas y actividades de prevención, dirigidas a las empresas asociadas y personas protegidas.

Promociona la cultura de la prevención tanto para su clientela como para la sociedad. Para ello, aplica un modelo de **gestión avanzada orientado a la mejora de la salud, la calidad de vida y la satisfacción de sus grupos de interés**, con servicios innovadores y personas comprometidas, **actuando de manera socialmente responsable y buscando la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social**.

Su visión es ser una mutua eficiente y de referencia en el cuidado de la salud, la orientación a su clientela, la gestión avanzada, el compromiso de las personas y la reputación corporativa, fomentando la innovación.



Hitos importantes en igualdad:

- 2007: Constitución de la Comisión de Género
- 2008: I Plan de Igualdad
- 2011: Distintivo “Igualdad en la Empresa”
- 2012: Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer) reconoce a Mutualia como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. III Plan de Igualdad
- 2013: Certificación efr (Empresa familiarmente responsable)
- 2015: IV Plan de Igualdad (centrado en flexibilidad y brecha salarial)

4.1 Modelo de gestión avanzada en Mutualia

Mutualia plantea un **enfoque de gestión que no sólo atiende a cuánto beneficio obtiene, sino a cómo lo obtiene** y por eso atiende a aspectos de género.

- Tiene en cuenta las necesidades de las personas para innovar en las relaciones laborales, a través de las prácticas flexibles y familiarmente responsables.
- Aplica un estilo de gestión más participativo que logra un mayor compromiso de las personas y relaciones más sólidas con clientes y grupos de interés, lo que a su vez genera mejores resultados.
- Se comporta de acuerdo con principios de justicia y equidad.



¿Por qué es importante la igualdad de género?

La igualdad permite que **tanto mujeres como hombres puedan desarrollar todas sus capacidades y tomar sus decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles y estereotipos de género**. La igualdad:

- Logra que tanto hombres como mujeres se responsabilicen de sus cuidados y de cuidar de las otras personas de su entorno.
- Favorece el desarrollo individual de las personas.
- Potencia valores solidarios y de cooperación.
- Respeta la diversidad.
- Influye en la sociedad, logrando que ésta sea más rica y más justa.



¿Qué podemos hacer para ganar en igualdad de oportunidades?

- **Sensibilización tanto a la plantilla de la empresa como a sus órganos de gobierno y participación** para evitar la discriminación por razón de sexo.

- Sistematizar criterios para favorecer la **transparencia en los procesos relacionados con la Gestión de las personas**.
- Poner en marcha **protocolos que eviten que la maternidad sea un obstáculo** para la promoción profesional.

- ✓ No penalizar las ausencias por maternidad y/o conciliación.
- ✓ Posibilidad de conectarse a la empresa desde el domicilio para no entorpecer el desarrollo profesional y favorecer la conciliación.



- Cuando se produzca una renovación de un miembro o su representante en alguno de los Órganos de Gobierno y Participación, defender para su sustitución, el **principio de presencia equilibrada**.
- **Colaboración con la sociedad divulgando buenas prácticas** en materia de igualdad. Mutualia gestiona como Empresa Socialmente Responsable RSE y divulga a la sociedad sus buenas prácticas en materia de igualdad. Se mantiene presente en la sociedad organizando **foros y encuentros empresariales** con motivo de la aplicación de los planes de igualdad:
 - ✓ Mutualia organiza cada año una jornada para el “Foro para la igualdad” que diseñó Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer). El próximo será ya el XIII Foro.
 - ✓ También participa en la “Semana europea de la gestión avanzada” (antes Semana Europea de la Calidad) que organiza cada año Euskalit Fundación Vasca de Calidad.
 - ✓ Participa en jornadas e imparte sesiones formativas en universidades como la Autónoma de Barcelona, Universidad Carlos III en Madrid o la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, con ponencias y conferencias además de organizar jornadas específicas para los Másteres de Igualdad, de Recursos Humanos y de Relaciones Laborales.

- **Fomentar la corresponsabilidad:**
 - ✓ Se aumenta de 13 a 16 días el derecho de suspensión de contrato por paternidad.
 - ✓ Las 16 semanas de suspensión de contrato por maternidad se amplían en una semana más, con cargo a la Empresa, si el padre solicita disfrutar este permiso al menos durante 4 semanas.



4.2 Medidas para Conciliar la Vida

Permite innovar en las Relaciones Laborales al introducir medidas tendentes a conciliar la vida laboral, familiar y personal por medio de la Flexibilidad Organizativa. **POLÍTICAS FLEXIBLES:**

Flexibilidad Temporal

- Posibilidad de modificar horarios para alternar turnos de mañana y tarde.
- Adaptación del horario de manera flexible siempre que se pueda.
- Adaptación de horarios a los horarios de las escuelas infantiles.
- Adaptación de la jornada para atender cuidados de personas enfermas.
- Crédito horario de 21 horas por año para asistencia a consultas médicas.
- Ausencia de fichaje de entrada y salida.
- Limitación de la duración de las reuniones a dos horas y no ir más allá de las 6 de la tarde.
- Limitación de días de viajes de trabajo.
- Posibilidad de acumular permisos no retribuidos y vacaciones.



Flexibilidad Espacial

- Posibilidad de realizar trabajo a distancia.
- Videoconferencias.

- Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio.

Otras medidas flexibles

- Excedencia voluntaria por un año con reserva de plaza.
- Permiso no retribuido entre uno y tres meses.

Cualquier persona, hombre o mujer, puede acogerse a las prácticas flexibles ya que se trata de hacer extensiva la conciliación tanto a la vida laboral y familiar como a la personal. Se concilia la vida.

La conciliación trata de favorecer las relaciones en los diferentes ámbitos, para facilitar el desarrollo de la actividad y **se configura sobre acuerdos que convienen a las partes.**

El uso de **prácticas flexibles tiene efectos positivos sobre la calidad de vida y la productividad en el trabajo** pero su implantación requiere del apoyo interno de la organización sobre todo de la alta dirección y de los mandos intermedios. **El apoyo de la Alta Dirección es estratégico.**

4.3 Conclusiones

- El **diálogo responsable** que da lugar al consenso es fundamental.
- El **acuerdo** ha sido **firmado por toda la Representación Sindical** de la Entidad.

5 PANEL DE BUENAS PRÁCTICAS

En la segunda parte de la Jornada, se difundieron cinco prácticas concretas de las empresas de la Red DIE sobre cómo potenciar las políticas de igualdad a través de la RSE.

PANEL DE BUENAS PRÁCTICAS	Proyecto de voluntariado corporativo “Shaping Futures”. Henkel Ibérica, S.A.	Salud y género. Fraternidad Muprespa, Muacss nº275.
	Acciones de sensibilización y acompañamiento. Institut Català d’Oncologia (ICO)	Somos diversidad. Banco Popular Español, S.A.

5.1 Proyecto de voluntariado corporativo “Shaping Futures”. HENKEL IBÉRICA

Henkel Ibérica es una empresa dedicada a negocios industriales y de gran consumo que, **en el marco de su estrategia de sostenibilidad, apuesta para que su plantilla, clientela, personas consumidoras y ONG se involucren en todo el mundo para fomentar la educación.**

928 personas en España y Portugal	500 millones € ventas de Henkel Ibérica	Top 10 del Grupo Henkel
2 países	10 centros: 1 fábrica LHC&A, 2 sedes centrales, 3 centros de R&D -A, 1 centro de R&D L, 2 Academias B and 1 almacén	4 centros de competencia de R&D en adhesivos y control insect
54 años de historia		2 languages



“La educación es el arma más potente para cambiar el mundo” (Nelson Mandela)

En esta línea, ha puesto en marcha el proyecto **Shaping Futures**, que organiza programas educativos para jóvenes de países en vías de desarrollo. Estos programas enseñan a ellas y ellos habilidades básicas de peluquería gracias a la colaboración voluntaria de equipos de profesionales.



Desde 2010 Schwarzkopf Professional ha expandido el programa a veinticinco países y ha influido en la vida de más de 1.200 jóvenes, de los cuales **un 80% han sido mujeres y un 20% hombres**.

El Proyecto

- Las formaciones tienen lugar en las instalaciones de Aldeas Infantiles SOS.
- Henkel recluta las personas voluntarias y financia el proyecto.
- Aldeas Infantiles recluta a los y las estudiantes.
- Las personas voluntarias forman al alumnado.



Las personas que reciben la formación tienen las siguientes características:

- Viven en entornos desaventajados
- Desean ser peluqueros/as
- Tienen entre 16 y 20 años

Las personas voluntarias han de cumplir los siguientes requisitos:

- Tener 5 años de experiencia
- Disponer de habilidades de formación
- Tener motivación por el proyecto

... y aportan:

- Tiempo
- Experiencia
- Dinero

SHAPING FUTURES Status



11



SHAPING FUTURES Status Iberia

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total por país
Perú	35	30	30	-	-	-	-	95
Colombia	-	-	31	27	30	30	30	148
Brazíl	-	-	30	-	24	-	40	94
Bolivia	-	-	-	-	-	25	30	55
México	-	-	-	-	-	11	30	41
Argentina	-	-	-	-	-	16	30	46
Total por año	35	30	91	27	54	82	160	479



12



Ejemplo de cooperación: España - Bolivia

Este proyecto concreto se realizó entre el 6 y el 31 de julio de 2015 en Tarija, Bolivia.

Colaboraron en él la Organización sin fines de lucro local ECOSOL, el peluquero español voluntario José García y SKP PPS Iberia y Colombia.

Participaron 25 jóvenes en situación de exclusión que recibieron formación básica de peluquería:

- ✓ 12 días de formación de técnicas



esenciales de corte.

- ✓ 12 días de formación básica de color, styling y consulta.

La formación se complementó con la donación de material para empezar una carrera de peluquería como tijeras, secadores, peines, capas, etc.



5.2 Salud y género. FRATERNIDAD-MUPRESPA

Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 275, se dedica al tratamiento integral de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, tanto en su aspecto económico como en las acciones preventivas, sanitarias y recuperadoras por medio de la rehabilitación, así como a la cobertura del resto de prestaciones legalmente atribuidas.

La buena práctica que Fraternidad-Muprespa expuso en la Jornada consiste en **acciones de prevención y/o protección a las empleadas ante situaciones de Violencia de Género**, no sólo en el ámbito laboral, sino también en el ámbito personal o social.

Esta práctica se recoge en el **Plan de Igualdad** de la Mutua, que está **enmarcado** a su vez **en la Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social**.

¿Cómo potenciar la igualdad de oportunidades a través de la RSE?



Acciones de prevención y/o protección a las empleadas ante situaciones de Violencia de Género

Las razones que han impulsado a implementar prácticas de protección a las empleadas en situaciones de Violencia de Género, tanto en el ámbito laboral como en el personal o social, se encuentran en los principios de la **Política de Responsabilidad Social Corporativa** de la Mutua que establecen como señas de identidad, entre otras, el **respeto a los Derechos Humanos y la Gestión de la Diversidad** y por otra parte, la **Igualdad de Oportunidades y la Seguridad y la Salud laboral**, como dos de los pilares para la consolidación a nivel interno de empleo estable y de calidad.

Estos compromisos de RSE se hacen también públicos con nuestras adhesiones al Pacto Mundial, el Chárter de la Diversidad o la Declaración Luxemburgo y motivan el desarrollo de acciones que van más allá de lo exigible en los planes de igualdad o en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.



Las actuaciones ligadas a la buena práctica han sido:

En el ámbito laboral:

- Elaboración de un **Procedimiento integral de prevención y actuación ante la Violencia Laboral**, que incorpora específicamente el acoso sexual y por razón de género y la violencia psicológica de **baja intensidad con componente sexual**, consensuado con la Comisión de Igualdad de la Mutua y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Contempla instrumentos preventivos de detección y evaluación de riesgos, acciones de formación y sensibilización y dos protocolos de actuación: uno interno, cuyas denuncias se canalizan a una Comisión Paritaria en la que se encuentran representantes del Servicio de Prevención propio, Recursos Humanos y Representantes Legales de los trabajadores y las trabajadoras, y otro para prevenir y afrontar agresiones externas, (de terceros) con apoyo jurídico y sanitario a la víctima.

- Formación específica y campañas de sensibilización** sobre Violencia de Género dirigidas a toda la plantilla.

Procedimiento de prevención y actuación ante la violencia laboral en Fraternidad-Murpespa

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA LABORAL EN FRATERNIDAD-MURPESPA
	SISTEMA DE ÁMBITO CERTIFICADO
	Palabra de trabajo: Seguridad y Salud en el Trabajo
	Tipo de documento: Procedimiento
	Código del documento:
	Estado del documento:
	Fecha de modificación: 25/09/2013
	Versión del documento:
	Activos principal: Procedimiento de prevención y actuación ante la violencia laboral en Fraternidad-Murpespa
	Activos secundario:
Familia asociada:	
Número de páginas: 50	
Responsable de elaboración: Servicio de Prevención Propio	
Responsable de gestión: Director del Servicio de Prevención Propio	
Información Participación y Consulta: CEES	



En el ámbito personal y social:

- Las empleadas que acrediten su condición de víctimas de violencia de género podrán solicitar **reducción de hasta el 50% de la jornada**, sin reducción de haberes, por un período inicial de hasta un mes, que podrá prorrogarse mes a mes hasta un máximo de 3 meses.
- Prioridad en la **concesión de traslados** de centro de trabajo, para las trabajadoras que acrediten su condición de víctimas de violencia de género
- Las **ausencias o retrasos** debidos a episodios de violencia de género, que se encuentren justificados por Servicios Sociales, Servicios Públicos de Salud o la Autoridad competente **no serán susceptibles en ningún caso de sanción o valoración negativa** del desempeño a efectos de retribución variable.
- **Concesión de préstamos** prioritarios cuándo la solicitante acredite su condición de víctima de violencia de género y la causa que los origina esté directamente relacionada con paliar las consecuencias de dicha situación.
- En el ámbito social, se procurará el establecimiento de **convenios de colaboración con organismos públicos** con el fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia de género.



5.3 Acciones de sensibilización y acompañamiento. INSTITUT CATALÀ D'ONCOLOGIA (ICO)

El ICO es un centro integral de cáncer, que además de la asistencia, acoge programas de prevención, investigación y formación especializada de profesionales.

Tiene como misión trabajar para reducir el impacto del cáncer en Cataluña, como visión ser un centro integral de cáncer con reconocimiento internacional y sus valores son: pensamos como paciente; calidad y calidez; decisiones con conocimiento; equipos a tu lado; investigación e innovación para mejorar el futuro.



La buena práctica que expuso en la Jornada consistió en las **actuaciones de sensibilización y acompañamiento que se realizan en pacientes con cáncer desde una perspectiva de género**, atendiendo específicamente a las necesidades de las mujeres que padecen esta enfermedad.

Modelo de gestión sanitaria

El ICO tiene como **objetivo**, entre otros, **promover un modelo de gestión sanitaria desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Corporativa**, orientado a:

- Impulsar medidas de **sostenibilidad** económica.
- Racionalizar y optimizar el uso de los **recursos energéticos**.
- Mejorar el ambiente laboral y aumentar el compromiso con la empresa, mediante la aplicación de medidas orientadas a las **personas**, y sobre todo en el ámbito de la **igualdad de oportunidades** de trabajadores y trabajadoras.
- Posicionar a la organización en el **entorno social e institucional** como empresa responsable.

Los documentos de referencia en este ámbito son el Plan de Responsabilidad Social Corporativa y el Plan de Igualdad.

El **Plan de Responsabilidad Social Corporativa** tiene entre sus objetivos:

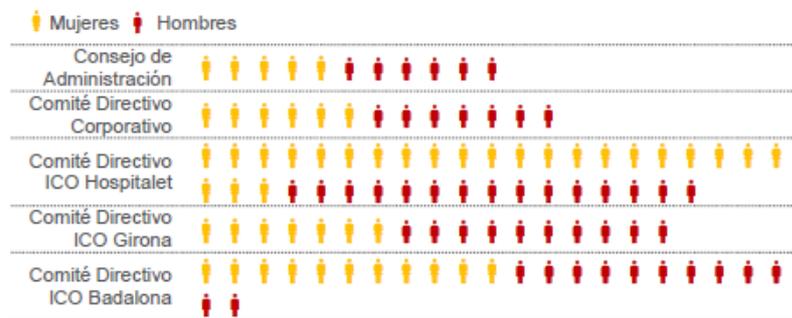
- Objetivo 9: Promover una atención sanitaria afectiva, centrada en el paciente y orientada a la mejora de su calidad de vida.
- Objetivo 10: Potenciar un marco de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.
- Objetivo 17: Promover actuaciones socialmente responsables, mediante la cooperación con instituciones, empresas y entidades.



El **Plan de Igualdad de Oportunidades** tiene entre sus medidas:

- La representación paritaria en órganos de dirección, lo que se ha conseguido, como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Representación igualitaria en órganos de dirección



- Realizar acciones de sensibilización, tanto formación específica sobre igualdad de oportunidades y violencia de género como sensibilización en días como el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.

Día de la mujer trabajadora



Formación on-line



Díptico violencia de género



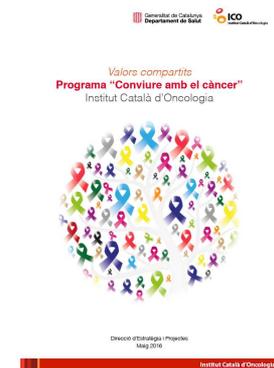
Programa convivir con el cáncer

El programa **“Convivir con el cáncer”** forma parte de la gestión responsable del ICO. Tiene en cuenta el impacto que genera la enfermedad del cáncer en pacientes a causa de los efectos secundarios de los tratamientos y los cambios producidos en el cuerpo, así como en el entorno familiar, laboral y social.

El objetivo es implementar recursos y acciones que mejoren la calidad de vida de pacientes y personas cuidadoras y ayuden a un óptimo manejo de la enfermedad durante el proceso oncológico, impulsando la participación de agentes institucionales, económicos y sociales para el desarrollo de sinergias de colaboración y captación de recursos.

El programa ha dado cobertura y servicio a un gran número de pacientes y a sus familias, ayudando en aquellos puntos donde el tratamiento oncológico no llega. Sus principales líneas de actuación son las siguientes:

- **Hospital amable:** mejora del proceso de acogida de pacientes y familiares, dar respuesta a las necesidades que surjan a causa del proceso oncológico y favorecer el bienestar y el confort.
- **Escuela de pacientes:** información, educación y participación del paciente en las decisiones terapéuticas y diagnósticas.
- **Servicios de soporte y bienestar:** recursos que ayudan a hacer frente a la enfermedad y la adaptación a la nueva situación personal, familiar y social.
- **Alianzas con la sociedad:** colaboración con empresas, instituciones y particulares en acciones de patrocinio y mecenazgo, reforzando el compromiso social hacia las



personas que sufren la enfermedad. Las alianzas con empresas e instituciones se formalizan mediante convenios.

En los proyectos participan profesionales de diversas disciplinas, pacientes y familiares, asociaciones e instituciones públicas o privadas.

Se **financia** a través de donaciones económicas y la organización de actos solidarios.

El **seguimiento** se realiza a través de:

- ✓ Indicadores de participación
- ✓ Indicadores de satisfacción – encuestas
- ✓ Cuestionario para evaluar la renovación de convenios

Teniendo en cuenta que **el cáncer afecta a mujeres activas laboral y socialmente, que están en edad reproductiva y son el eje de la familia, generando un impacto socioeconómico muy alto**, entre los proyectos desarrollados entre 2012 y 2015, se han puesto en marcha **seis específicos para mejorar la salud y el bienestar de las mujeres**.

Mujeres y cáncer

El cáncer es una enfermedad frecuente: 91.122 casos nuevos anuales de cáncer en mujeres en España (SEOM, 2014), por lo que la variable género ha de estar presente en las iniciativas que se llevan a cabo, dando solución específica a las mujeres que padecen esta enfermedad.

Incidencia del cáncer en mujeres en Cataluña

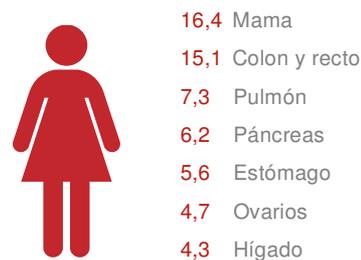
Frecuencia relativa (%) por tipo de cáncer



Font: Plan Director d'Oncologia. Dades 2003-2007

Mortalidad por cáncer en Cataluña

Frecuencia relativa (%) por tipo de cáncer

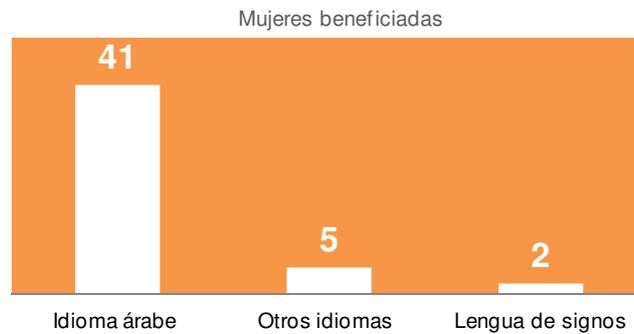


En relación a los proyectos llevados a cabo en 2015, se han realizado los siguientes:

Hospital amable:

- Proyecto de **mediación cultural** en el que se ha trabajado la comunicación con mujeres, atendiendo a su diversidad lingüística y funcional y en el que han

colaborado el Plan Director de Inmigración y Salud y FESOCA (Federación Española de Personas Sordas). Estos han sido los principales resultados:



- Proyecto de **dotación de material de rehabilitación** como cojines y pelotas para la realización de ejercicios terapéuticos, en el que ha colaborado Barcelona Women's Network, con los siguientes resultados:

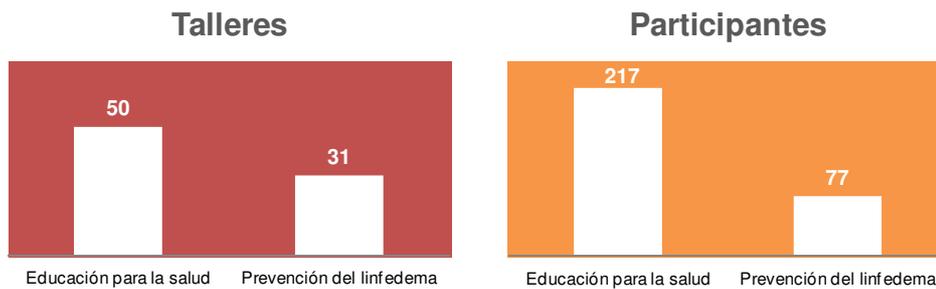


Escuela de pacientes:

En el marco de la cual se ha dado dos tipos de formación:

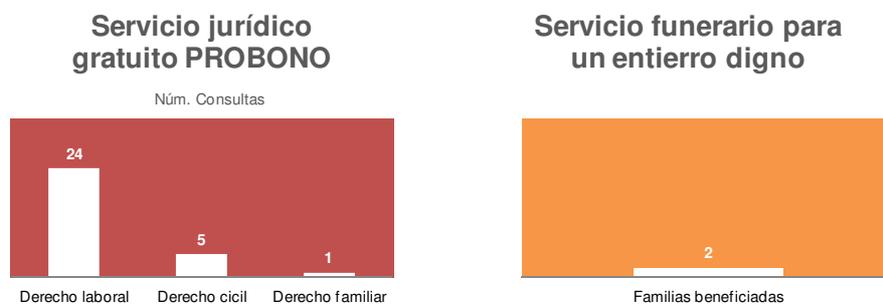
- **Educación para la salud**
 - ✓ Cómo explicar a los más pequeños de la casa lo que pasa
 - ✓ Cómo mejorar el cansancio
 - ✓ Beneficios del masaje facial
 - ✓ Cuidar y cuidarse durante la quimioterapia
 - ✓ Entender la radioterapia y sus cuidados

- ✓ Tengo cáncer: ¿y ahora de qué hablamos en casa?
- **Prevención del linfedema** o hinchazón de la zona que ha sufrido la intervención quirúrgica en la mama y axila.
 - ✓ Sesiones de prevención del efecto secundario del cáncer de mama



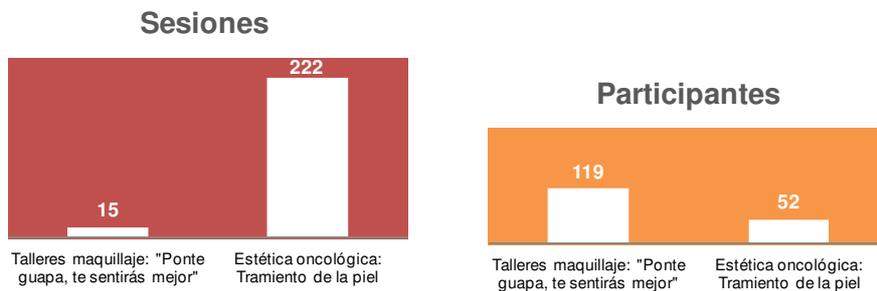
Servicios de soporte:

Se han dado dos tipos de servicios: el **servicio jurídico gratuito “Probono”**, prestado por el Colegio de Abogacía de Barcelona, y el **servicio funerario para un entierro digno**, en el que ha colaborado la empresa Servicios Funerarios Integrales.



Servicios de Estética y bienestar:

Se han impartido **talleres de maquillaje y de cuidado de la piel**, además de **proporcionar pelucas** a aquellas pacientes que lo requieran. Para ello han colaborado la Fundación Stampa, la empresa de cosmética Natura Bisse y se han llegado a acuerdos con trece centros capilares.



Conclusión

Las líneas de actuación de RSC e igualdad se encuentran bajo un paraguas común que es la Dirección de Estrategia y Proyectos, hecho que ha permitido potenciar ambas líneas de trabajo en alineamiento con la estrategia de la institución.



5.4 BANCO POPULAR ESPAÑOL. Somos diversidad

Banco Popular es el sexto mayor grupo bancario en España por volumen de activos y depósitos de su clientela. La estrategia corporativa de Banco Popular descansa sobre los pilares de rentabilidad, solvencia y eficiencia.

Banco Popular expuso la iniciativa **"Somos diversidad"** que, como empresa socialmente responsable, **implica la integración de la diversidad como un activo del Banco.**

Responsabilidad Corporativa en Popular

Es la integración voluntaria de aspectos Ambientales, Sociales y de Gobierno corporativo (ASG) en la actividad de negocio con el objetivo de armonizar el éxito empresarial con una actuación respetuosa y comprometida con el entorno en el que opera. La RSE se entiende como:

- **Estrategia a largo plazo...** como sistema de identificación de oportunidades y mitigación de riesgos. La gestión de la Responsabilidad Corporativa (RC) es una palanca de innovación que permite identificar oportunidades y mitigar riesgos ASG que ayudan al fortalecimiento de Banco Popular y la consolidación de su posición en el mercado.
- **Respuesta a los grupos de interés...** como mecanismo de diálogo permanente. Resulta necesario establecer sistemas de diálogo y consulta con las partes interesadas como fórmula para integrar las expectativas de los grupos de interés en el modelo de negocio.
- **Elemento diferenciador...** demandado por el mercado. La RC es un elemento que ha pasado a ser imprescindible en empresas cotizadas que quieren ser objeto y motor de Inversión Socialmente Responsable.

Responsabilidad Corporativa, mecanismo de gestión de los grupos de interés

Popular lo conforman no sólo Banco Popular y sus entidades filiales, sino el **conjunto de personas que contribuyen a su progreso**, es decir, los grupos de interés del Banco:

- Por un lado, ellos **expresan expectativas y exigen compromisos hacia el desarrollo sostenible y su beneficio propio**.
- Por otro, el **Banco procura incorporar dichas expectativas en la estrategia de negocio de la empresa** con el fin de consolidar una relación sostenible y duradera con todos ellos.



La misión de la Responsabilidad Corporativa, por tanto, es **identificar las expectativas de los grupos de interés para promover acciones que den respuesta a sus demandas con el fin de atraerles y fidelizarles.**

Somos diversidad

La diversidad es un valor clave en la gestión de los recursos humanos del Grupo, por ello, la iniciativa **Somos Diversidad** persigue dar a conocer el compromiso adquirido con la integración de la diversidad como elemento que convierte los valores, capacidades y diferencias de cada una de las personas empleada en el principal activo del Banco.

La iniciativa gestiona la diversidad desde cuatro puntos de vista diferenciados:



- **Igualdad de género:**
 - ✓ Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en la incorporación, desarrollo, crecimiento y conciliación de hombres y mujeres.
 - ✓ Acciones: Plan de Igualdad, Convenio Colaboración con Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para el incremento de mujeres directivas, colaboración con la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE).
- **Apoyo a la discapacidad**
 - ✓ Objetivo: Integrar actitudes sociales que favorezcan la incorporación de personas con discapacidad en la empresa.
 - ✓ Acciones: Plan Global de Discapacidad (Convenio Inserta, Voluntariado Corporativo, Plan Concilia, Plan de Afloramiento).
- **Distintas generaciones**

- ✓ Objetivo: Procurar el desarrollo de las personas con alto potencial en la organización en línea con la cultura corporativa del Grupo, mediante la formación y la experiencia del trabajo en equipo.
- ✓ Acciones: Programa Impulsando Talento, fomento del *engagement* entre empleados y empleadas.
- **Diversas nacionalidades**
 - ✓ Objetivo: Favorecer la integración de personas de distintas nacionalidades como motor de desarrollo.
 - ✓ Acciones: 7% del Consejo de Administración con nacionalidad diferente a la española, 27 nacionalidades en la plantilla.

Sinergias entre la RC y la igualdad de oportunidades

Avanzamos de la mano, poniendo en marcha iniciativas y desarrollando políticas de igualdad:

- En diálogo permanente y colaborativo a través de la oficina de Compensación y Beneficios (C&B).
- Coordinando información corporativa clave: Informe Integrado, Cuestionarios Analistas de Sostenibilidad.
- Colaborando y participando en eventos y foros en materia de diversidad.
- Incorporando en los Objetivos Corporativos del Banco Políticas de Desempeño ASG.
- Participando y difundiendo Acciones de Voluntariado (Portal del empleado, Portal Senior...).

Una de las iniciativas que se han hecho en este sentido es el Programa **Conecta2**, una solución formativa accesible a todas las personas que requieran un reciclaje en su puesto de trabajo, tras un período de ausencia, incluidas las bajas por maternidad, paternidad o excedencias.



5.5 Integración de mujeres y hombres en áreas históricamente subrepresentadas. MARTÍNEZ LORIENTE.

Martínez Loriente es una empresa cárnica líder a nivel nacional e internacional. Sus resultados son fruto de aplicar criterios de eficacia productiva, para ofrecer la máxima calidad.

Con el objetivo de **equilibrar la proporción de mujeres y hombres en la plantilla y permitir su acceso en zonas/áreas/departamentos en el que han estado históricamente subrepresentadas**, Martínez Loriente ha puesto en marcha esta iniciativa en línea con su estrategia de empresa responsable.

La necesidad se detecta en el diagnóstico de 2008 y se decide actuar mediante dos vías:

- Incorporar mujeres en puestos históricamente masculinizados.
- Incorporar hombres en puestos que venían ocupándose por mujeres.

En base a esta necesidad, se ponen en marcha las siguientes medidas:

- **Utilización de un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y en las promociones internas:**

Envasador -envasadora sector cárnico

Martínez Lorient, SA

Tarancón | 26 de feb | Publicada de nuevo

Se encargará de asegurar un envasado correcto del producto elaborado en su zona de trabajo, cumpliendo los estándares de calidad y seguridad alimentaria, garantizando un rendimiento productivo óptimo.

ELECTROMECÁNICO O ELECTROMECÁNICA MANTENIMIENTO

Martínez Lorient, SA

Cheste-Buñol | 16 de feb

Su función principal será la de realizar tareas específicas de mantenimiento preventivo y correctivo de los sistemas de la empresa (almacenes automatizados, líneas de producción, autómatas...) según lo previsto en el plan de mantenimiento, así como la realización de tareas complementarias de mantenimiento predictivo, adaptaciones y modificaciones de las instalaciones referidas.

Proceso interno:

Técnico-técnica de costes

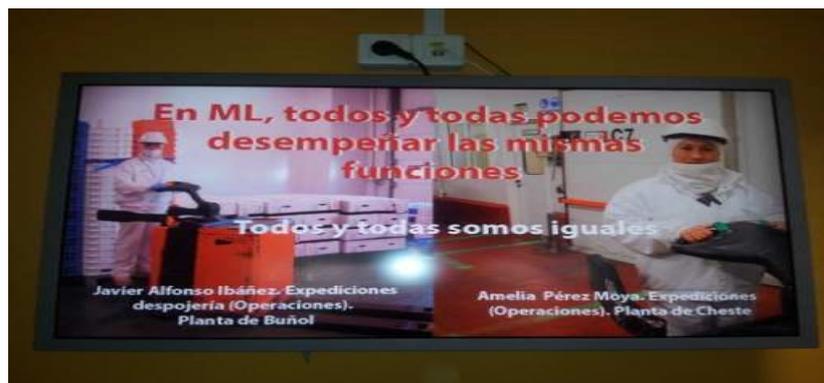
Nivel 6



Plazo presentación: miércoles 9 de julio

Infórmate en dirección de Personas

- **Campañas de sensibilización** con mensajes a favor de la igualdad de oportunidades en las pantallas de las áreas de descanso, con personas pertenecientes a la plantilla, con objeto de que tuviese mayor impacto.



- **Contacto con centros formativos** para reclutar aquellas mujeres que estén realizando estas especialidades técnicas o de ingeniería, bien para hacer las prácticas en la empresa o bien para incorporarlas en plantilla.



Dentro de las medidas de los planes de igualdad que tenemos en Martínez Loriente, se contempla el objetivo de equilibrar las zonas que están masculinizadas y una de estas áreas es la de ingeniería.

Por este motivo, necesitamos captar profesionales de sexo femenino en el departamento de mantenimiento (Electromecánicas, mecánicas de apoyo)

En el caso que en su centro hayan mujeres que cursen o hayan cursado grados profesionales en este sentido, y estén interesadas en la realización de prácticas y/o contratación (siempre que cumplan el perfil requerido) rogamos se pongan en contacto con nosotros en el siguiente mail: despersonal@martinezloriente.com

Martínez Loriente aboga por una política que implementa medidas tendentes a mantener en la compañía la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Saludos



Proyecto “Ingeniera, ¿por qué no?”

Además de la puesta en marcha de las anteriores medidas, Martínez Loriente participa en el **Proyecto “Ingeniera, ¿por qué no?,** promovido por la Fundación Isonomía, de la Universidad Jaime I de Castellón, cuyo objetivo principal es fomentar la incorporación de las mujeres en ámbitos educativos masculinizados, como las carreras universitarias técnicas.

La campaña consiste en la realización de **conferencias en los institutos de Castellón,** junto con una **exposición itinerante de fotografías** de casos reales de mujeres que han estudiado una carrera universitaria y actualmente desempeñan un puesto de trabajo en este ámbito.

Martínez Loriente participa en este proyecto **con el ejemplo de mujeres que desempeñan puestos técnicos en la organización.**



Martínez Lorienta participa en este proyecto con el ejemplo de nuestra compañera **María Gómez**, ingeniera agrónoma y **Coordinadora de Gestión Técnica en el Departamento de Ingeniería.**

“ Desde muy pequeña me he sentido más atraída por las áreas científicas que por “las letras” y conforme iba avanzando cursos en el instituto me iba sintiendo más cómoda con las asignaturas técnicas. Es por ese motivo, además de por las buenas perspectivas de salida profesional, por lo que decidí estudiar ingeniería. Agrónomos es una de las ingenierías que tiene mayor porcentaje de mujeres, concretamente en mi clase estábamos prácticamente al 50%, pero no ocurre lo mismo en otras titulaciones donde las chicas son minoría.



10
“TODAVÍA HAY EMPRESAS QUE DISCRIMINAN POR SER MUJER”

Lucía, la chica de azul, es mecánica de mantenimiento en Dinasta. Heredera de una saga de profesionales de la electrónica, a sus 28 años es pionera de la Igualdad de Oportunidades.

6 DEBATE/CONCLUSIONES.

La jornada técnica ha proporcionado un nuevo espacio de debate e intercambio de reflexiones y buenas prácticas para las compañías pertenecientes a la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” o Red DIE.

En el **debate** que se abrió tras las exposiciones, se reflexionó, a iniciativa de Mercedes Benz, acerca de la necesidad de una Ley de RSE, que supusiera darle carácter normativo a las iniciativas de RSE que en la actualidad están sujetas a la voluntariedad de las empresas.

Ante este planteamiento, desde la Subdirección General de la Economía Social y la RSE del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se respondió que una Ley de RSE entrañaría dificultad de cumplimiento, sobre todo para las pequeñas y medianas empresas y que, en principio, se mantendrá el carácter voluntario para las empresas.

Después se abrieron otras líneas de debate, como la organización de la gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas y su relación con la RSE. En este tema, se constató la diversidad en la forma de organizar la igualdad y la RSE dentro de las empresas de la Red DIE: en algunos casos, las personas responsables de igualdad son también responsables de RSE; en otros casos, sin embargo, pertenecen a distintos departamentos o áreas de gestión. Independientemente de que la igualdad de oportunidades y la RSE estén organizativamente en distintas áreas de gestión, se concluyó **que la apuesta debe ser gestionar la igualdad de forma transversal**, de manera que se incorpore en todas las áreas de la empresa y sea una variable que siempre esté presente a la hora de tomar todo tipo de decisiones, tanto de dirección como de gestión.

Las aportaciones que han realizado las personas expertas, así como las empresas tanto en las exposiciones como en el debate, permiten extraer varias **conclusiones** respecto al tema “La RSE como palanca de las políticas de igualdad”.

- **Las empresas de la Red DIE se encuentran en una posición alta en el grado valoración de los impactos de la RSG, tanto globales como parciales.**

Entre los aspectos más valorados en los impactos globales, se encuentran los relacionados con la mejora de la imagen y reputación y entre los menos valorados, los relacionados con el incremento de beneficios o reducción de gastos.

En los impactos parciales, las empresas de la Red DIE han valorado más los aspectos relacionados con la retribución, formación, conciliación, promoción, reclutamiento y gobierno corporativo y menos los relacionados con los derechos humanos y los problemas ecológicos mundiales.

- La RSE, a pesar de tener un carácter voluntario de aplicación, forma parte de la gestión de las empresas, que incorporan modelos de gestión sostenibles y comprometidos con la sociedad y el medioambiente. **La importancia de la igualdad de oportunidades dentro de la RSE se manifiesta en la Estrategia Española de RSE, en la que está presente en 4 de las 10 líneas de actuación.** Entre ellas, destaca la **promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, incluidos los propios Comités de Dirección y los Consejos de Administración**; la **potenciación del distintivo “Igualdad en la Empresa”** del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de los trabajadores y las trabajadoras y la **corresponsabilidad** en la asunción de responsabilidades familiares y el **fomento de los derechos de las mujeres y la igualdad de género** en los programas de cooperación internacional.
- En las empresas, **el binomio RSE-igualdad de oportunidades ofrece múltiples vías de colaboración**, independientemente de las áreas de gestión en las que se encuentren. **La proyección que tienen las políticas de responsabilidad social empresarial son un motor de impulso a las políticas de igualdad de las empresas, tanto en su dimensión interna** (gestión de los RRHH, medidas de conciliación y corresponsabilidad, promoción de mujeres, etc.) **como externa**, en la relación con el entorno.
- La aplicación del principio de **transversalidad** garantiza que la perspectiva de género esté presente en todos los ámbitos de la gestión empresarial, lo que contribuirá a eliminar desigualdades entre hombres y mujeres.

7 ANEXOS

7.1 Agenda

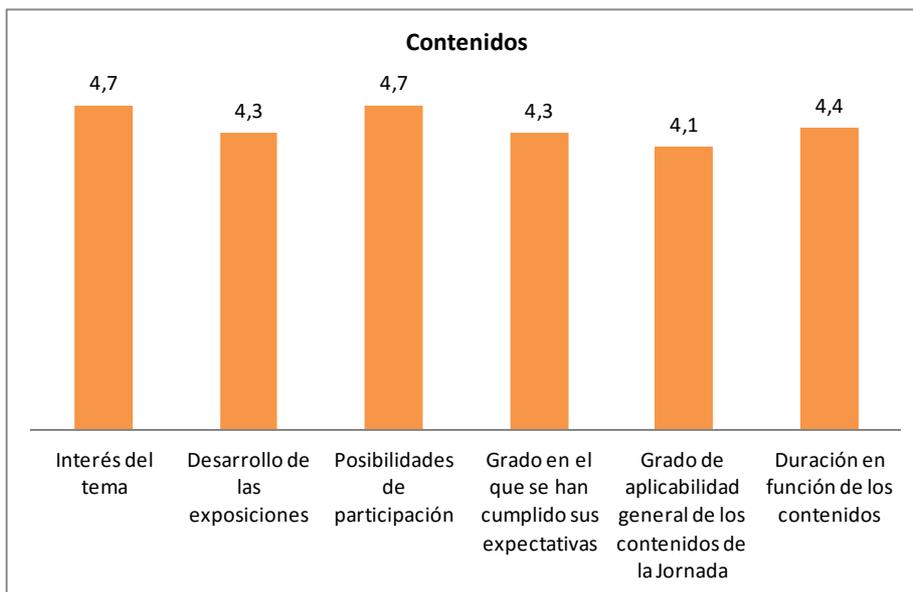
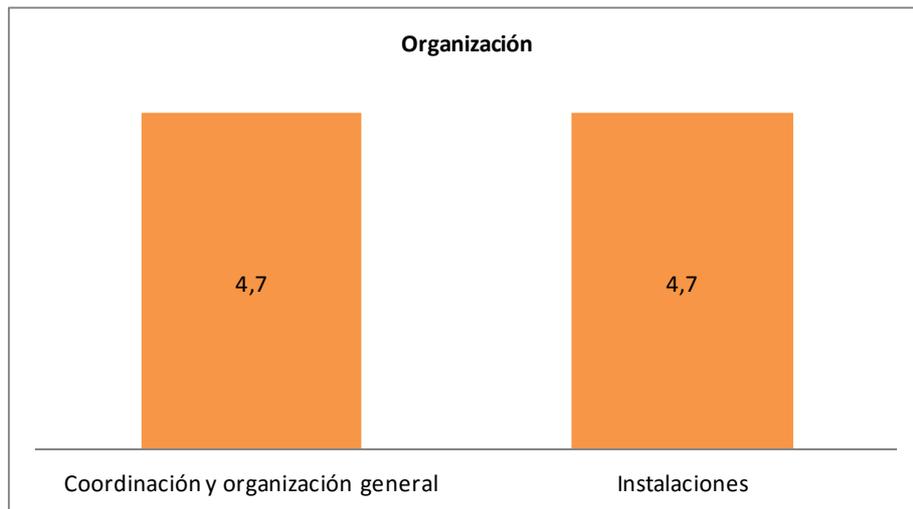
Agenda: “La RSE como palanca de las políticas de igualdad”

10:00	Bienvenida y presentación institucional	Rosa Urbón Izquierdo, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
10:15	Ponencia: “La Responsabilidad Social de Género: precedentes, actualidad y principales aportaciones”	Izaskun Larrieta Rubín de Celis, Departamento de Evaluación y Gestión de la Innovación Empresarial y Gurutze Intxaurburu Clemente, Departamento de Organización de Empresas. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea
10:40	Ponencia: “La Estrategia Española de RSE”	Jorge Martín-Cereceda Laplaza, Especialista en evaluación de la Subdirección General de la Economía Social y la RSE del Ministerio de Empleo y Seguridad Social
11:05	Ponencia: “La RSE como palanca de las políticas de igualdad en la empresa”	Cristina Mendiá Ibarrola, Responsable de Igualdad de Mutualia Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº2
11:30	Debate sobre las cuestiones suscitadas en las ponencias	Asistencia técnica de la Red DIE y Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva
12:00	Descanso	

12:30	Panel de Buenas Prácticas: ¿Cómo potenciar la igualdad de oportunidades a través de la RSE?	Modera Antonio López Serrano, Subdirector Adjunto para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del IMIO
	Proyecto de voluntariado corporativo: “Shaping Future”	Albert Solé Vilar, Henkel Ibérica, S.A.
	Salud y Género	Eva María Ferrero García, Fraternidad-Muprespa Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 275
	Acciones de sensibilización dirigidas a pacientes y grupos de interés	Anna Rodríguez Cala, Institut Català d'Oncologia (ICO)
	La RSE como impulso a la igualdad de oportunidades: “Somos Diversidad”	Elena Pérez Berjón y Beatriz Gómez-Escalonilla Sánchez-Redondo, Banco Popular Español, S.A.
	Integración de mujeres en áreas históricamente subrepresentadas	María Andreu Bronchud, Martínez Oriente, S.A.
13:45	Cierre y agradecimientos	Ángel Díaz Gutiérrez, Subdirector General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del IMIO
13:50	Fotografía de grupo	

7.2 Valoración de la VI Jornada técnica de la Red DIE

7.2.1 Explotación cuantitativa de los datos (valoración de 0 a 5):



7.2.2 Explotación cualitativa

Sugerencias de mejora

- *Disponer de la documentación de las ponencias con antelación a la Jornada.*
- *Sesión práctica como la Jornada Técnica de “Estilos de liderazgo y diferencias de género”.*
- *El lenguaje de género de las y los ponentes.*
- *Temas tratados no extensibles ni aplicables en la mayoría de las empresas.*
- *Por temas logísticos, se agradecería respetar más los tiempos de las ponencias, especialmente la clausura.*
- *En el eRoom colgar un documento con las prácticas de las empresas DIE para compartirlas.*
- *Promover una mayor asistencia de representación de empresas de la Red DIE en futuras jornadas técnicas.*
- *Facilitar las presentaciones de las ponencias a las personas asistentes por mail.*
- *Tratar tema de indicadores y herramientas de evaluación.*
- *Repetir jornada periódicamente.*
- *Crear una red para compartir buenas prácticas que permitan a otras empresas tomar ideas.*

Otros comentarios

- *Se podría haber hecho más hincapié en cómo las empresas integran la igualdad de oportunidades en la RSC.*
- *Las buenas prácticas de algunas organizaciones me han parecido magníficas.*
- *Me encanta recibir la opinión de otras personas para seguir aprendiendo.*
- *Buena organización y clima. Cada vez es mejor el ambiente y somos una verdadera red.*

- *Se deberían hacer al menos dos jornadas al año, pero se han de respetar más los tiempos.*
- *Para la organización de futuras jornadas, quizás sería interesante que las empresas aportaran sugerencias en cuanto al contenido de la jornada y temas a tratar.*
- *Sería interesante dada la amplia presencia de las mutuas de trabajo en la Red DIE, una jornada específica del trabajo que realizamos como actor importante en las condiciones de trabajo de las personas. Las mutuas son referentes en la implantación de medidas de conciliación e igualdad.*

7.3 Imágenes de grupo







Margarita Roselló
(Mutua Balear)

Sonia Rojo Calvo
(Renault
Consulting)

Garbiñe Urrutikoetxea
(Fundación
Guggenheim)

Carolina Erdocia
(Fundación
Guggenheim)

Ricardo Luz
(Ricardo Luz y
Asociados)

Sonia Luz (Ricardo
Luz y Asociados)

Noemí Durán
(ICO)

Cristina Mendi
(Mutualia)

Anna Rodríguez
(ICO)

Elena Pérez
(Banco Popular)

Beatriz Gómez
(Banco
Popular)

María José
Abelán
(Soemca)

Isabel Lamsfus
(Soemca)

Teresa Blanco
(Enagás)

Juan Pablo
Merino (Aqualia)

Carmen Rodríguez
(Aqualia)

Arantxa Lobo
(FCC Industrial)

Gloria Fernández
(Enagás)

Marisol García
(SGIENC)

Ana M^a González
(Mutua
Montañesa)

Antonio López
(SGIENC)

María José Castañón
(Mutua Montañesa)

Albert Solé (Henkel
Ibérica)

Raúl Medina
(Mutualia)

Luzia Gallo
(Emtesport)

Inma Priego
(Boehringer)

José Ramón
Quintela
(Mercedes Benz)

Ángel Díaz
(SGIENC)

Laura Díez-Cascón
(MC Mutual)

Gurutxe
Intxaurburu
(UPV/EHU)

Eva María Ferrero
(Fraternidad-
Muprespa)

Cristina Justicia
(Sorea)

Eva Velasco
(UPV/EHU)

Auxiliadora Pérez
(Fraternidad-
Muprespa)

Paula Mattio
(Finconsum)

Antonio Paredes
(Mantequerías Arias)

Izaskun Larrieta
(UPV/EHU)

Teresa Gordero
(Aguas
Municipalizadas)

Ana Ozkoidi
(Pauma)

Dulcinea Mejide
(Sorea)