

NUESTRO DECÁLOGO DE MEDIDAS PARA IMPULSAR EL LIDERAZGO EQUILIBRADO DE GÉNERO



RETOS

1 INCORPORAR LA ESTRATEGIA DEI (DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN) EN LA COMPAÑÍA

LÍNEAS DE ACCIÓN

- Incorporación de valores DEI en la formulación de la misión y valores de la compañía
- Información a toda la plantilla del compromiso con la igualdad de género dentro de la estrategia de sostenibilidad
- Transformación del entorno de trabajo para que sea más amable con las personas (flexibilidad de horarios, programas que busquen el bienestar de las personas, lenguaje no sexista, eliminación de sesgos inconscientes, etc.)
- Escucha activa y comprensión de las barreras y techos de cristal, escucha a las mujeres y evaluación de los factores que influyen en el "suelo pegajoso" y el "techo de cristal" y evaluación de alternativas
- Diseño de medidas de igualdad con la participación activa de mujeres y evaluación de su eficacia con perspectiva de género
- Revisión del lenguaje inclusivo y establecimiento de normas de uso
- Comunicación interna y formación específica sobre el Plan de Igualdad (dar a conocer las medidas de la empresa y formar para favorecer la igualdad)
- Colaboración con otras empresas o entidades para la promoción interna y externa de las medidas establecidas en los planes de igualdad
- Programas de liderazgo que incorporen valores y competencias distintos, hacia nuevos liderazgos más diversos

1

2 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN EL ESTABLECIMIENTO DE MÉTRICAS Y SU SEGUIMIENTO

- Establecimiento de objetivos y métricas de igualdad, vinculadas al desempeño individual del equipo de dirección y mandos intermedios
- Objetivos específicos de número de mujeres para cada nivel profesional, dirección y línea de negocio
- Bonus equipo directivo vinculados a la consecución de KPI de igualdad
- Evaluación de las situaciones de desequilibrio y brechas (salarial, promociones, incorporaciones, etc.) analizando sus razones y proponiendo soluciones
- Seguimiento del plan de igualdad por el comité de dirección (además del comité de igualdad)

2

3 CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN EQUILIBRADA EN GÉNERO

- Ofertas de trabajo en lenguaje neutro e inclusivo, y promoción del CV ciego
- Incorporar capacidades y competencias en mayor medida que titulaciones en la descripción de puestos
- Procesos de evaluación del desempeño con criterios transparentes y libres de estereotipos. Revisión de los procesos para evitar sesgos
- Métricas objetivo para conseguir el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles profesionales

3

RETOS

4 FORMACIÓN EN DIVERSIDAD (DEI) A TODA LA PLANTILLA

4

LÍNEAS DE ACCIÓN

- Formación al equipo directivo sobre políticas específicas de promoción de la igualdad y fomento de su aplicación
- Formación a mandos intermedios y directivos para eliminación de sesgos
- Incorporación nuevas capacidades que fomenten la gestión de la diversidad en la evaluación de competencias
- Formación a managers en gestión de personas, diversidad e inclusión
- Formación a la plantilla en sesgos inconscientes
- Formación específica para la gestión de entornos flexibles y en remoto. Incorporar herramientas que eviten la desigualdad entre los trabajadores presenciales y en remoto

5 APOYO ESPECIFICO AL DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER

5

- Apoyo individualizado a las mujeres en su desarrollo profesional, con *feedback* de sus managers
- Programas de *mentoring* y *coaching* específicos para el talento femenino
- Asignación de sponsors individuales preferiblemente entre el equipo directivo
- Participación de las mujeres como mentoras de otras mujeres, interna o externamente
- Incorporación del talento femenino a programas de formación en competencias para el liderazgo

6 CORRESPONSABILIDAD Y APOYO FAMILIAR

6

- Flexibilización de horarios y planificación teniendo en cuenta las necesidades de cada persona
- Banco de horas para entrada/salida temprana, urgencia familiar, consultas médicas propia o acompañar hijos o padres
- Gestión del teletrabajo, evitando sesgos con el trabajo presencial
- Fomento de las medidas de corresponsabilidad, visibilizando ejemplos de mejora de la productividad, el bienestar y el rendimiento
- Alianzas y colaboración con empresas para la identificación de medidas de corresponsabilidad exitosas y para difundir en la sociedad los valores de la corresponsabilidad
- Servicios de apoyo y ayudas a los cuidados familiares (guarderías, cuidadores, etc.) que favorezcan el mantenimiento de las y los trabajadores en la compañía
- Ayudas a la familia, menores (becas, descuentos en guarderías, etc.) y dependientes (cuidadores, alivio familiar, etc.)
- Eliminar la cultura del presencialismo (apagado de luces)
- Desconexión digital

7 VISIBILIDAD Y PROMOCIÓN DE 'ROLE MODELS'

7

- Campañas de atracción talento femenino con universidades y centros de formación profesional
- Becas a mujeres universitarias en carreras STEM y formación profesional técnica
- Charlas de concienciación: Visibilidad colegios, FP y Universidades. Éxito y fracaso
- Mujeres inspiradoras: visibilizar casos de mujeres líderes, compartirlas en centros educativos y en la empresa
- *Role models* de directivos y directivas corresponsables: visibilizar casos de líderes hombres y mujeres y su experiencia con la corresponsabilidad