



Informe de Igualdad, diversidad e inclusión 2023





Resumen Ejecutivo

Informe de Igualdad, Diversidad e Inclusión 2023

1. Introducción.

COFIDES ha adaptado sus políticas internas para convertirse en un verdadero espacio de convivencia, en el que todo su personal tenga garantizado el libre desarrollo de la personalidad, reconociendo la diversidad como un valor esencial. En este contexto, COFIDES cuenta, además, con una Comisión de Igualdad que vela por el respeto de los Derechos Humanos, la no discriminación de las personas y el apoyo a la diversidad.



2. El camino hacia la diversidad e inclusión. Pilares, acciones y resultados.

En 2015 COFIDES se dota de una Política de Género en el ámbito laboral y elabora el Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. En 2019 se aprueba la Política LGTBI. Ya en 2020 firma el compromiso de respeto a los Principios de conducta de Naciones Unidas para las empresas contra la discriminación LGTBI. En 2022, COFIDES crea la Comisión de Igualdad, aprueba el Plan de Igualdad, se adhiere a la Asociación Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI (REDI) y a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de Naciones Unidas (WEPS en sus siglas en inglés). En 2023 recibimos el reconocimiento por parte de la Fundación Diversidad a la mejor institución pública en gestionar la Diversidad, además de, recibir el “Distintivo de Igualdad en la empresa” por parte del ministerio de Igualdad.



3. Diversidad de género - Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. ODS Nº 5.

8 M Día Internacional de la Mujer



Uno de los objetivos básicos del Plan de Igualdad de COFIDES es garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El 8 de marzo, se organizaron distintas actividades como conmemoración de este día. Se publicó un glosario de buenas prácticas del lenguaje inclusivo, se organizó un desayuno por la igualdad y se repartieron brazaletes morados para visualizar el día Internacional de la mujer. En 2023, COFIDES recibe el Distintivo de Igualdad por parte del Ministerio de Igualdad.



4. Personas LGTBIQ+.

En 2023, COFIDES acoge el acto de REDI sobre “Diversidad en las empresas públicas”. Además de la adhesión a REDI, COFIDES ha celebrado el mes de la diversidad en 2023, con iniciativas como la celebración de la primera edición de los Premios Orgullo COFIDES, Jumper Day del Orgullo LGTBI+, entre otras. Todas las acciones han contado con el apoyo de la Alta Dirección. En 2023, se firma la Carta europea de la Diversidad.





5. Diversidad generacional - Potenciar todas las etapas de la vida.

5.1. Cultura inclusiva.

El compromiso de COFIDES es el de promover la cultura de organización inclusiva, fomentando la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, promoción y formación de su personal y la inclusión de personas con discapacidad. Los procesos selectivos incluyen como principios rectores la publicidad de las convocatorias y de sus bases, la igualdad, la transparencia, la libre concurrencia, la agilidad en los procesos, la capacidad y el mérito, y la perspectiva de género.

5.2. Compromiso por la integración intergeneracional.

COFIDES apuesta con la integración intergeneracional de toda su plantilla combinando a las personas trabajadoras con más antigüedad y experiencia, y a las nuevas incorporaciones. Además, colabora con diferentes programas de becas en colaboración con el ICEX, universidades y otros centros docentes. De este modo, pone en valor la conjunción de la juventud y la experiencia, potenciando la igualdad. También contamos desde 2023 con un programa de tuteaje denominado “buddy” que pretende facilitar el aterrizaje y la integración de las nuevas incorporaciones.

6. Diversidad cultural - Sumar lo que nos hace diferentes y únic@s.

6.1. Una plantilla diversa y comprometida.

COFIDES cuenta con una plantilla diversa y comprometida en la que no cabe ningún tipo de discriminación. Además, en 2023, se creó el primer grupo de personas voluntarias para fomentar las acciones en materia de diversidad en todos sus ámbitos.

7. Discapacidad. Todas las capacidades cuentan.

COFIDES cumple con Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación. El 1 de diciembre COFIDES organizó una sesión de sensibilización junto con la Fundación ONCE, para conmemorar el día 3 de diciembre, Día Internacional de las personas discapacitadas.



8. Principales reconocimientos

Empresa que gestiona la diversidad e inclusión LGTBI y trabaja en favor de los derechos humanos. Otorgado por Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. Firma de la Carta de la Diversidad en 2023 y somos galardonados en la IX edición de los Premios Diversidad, como mejor

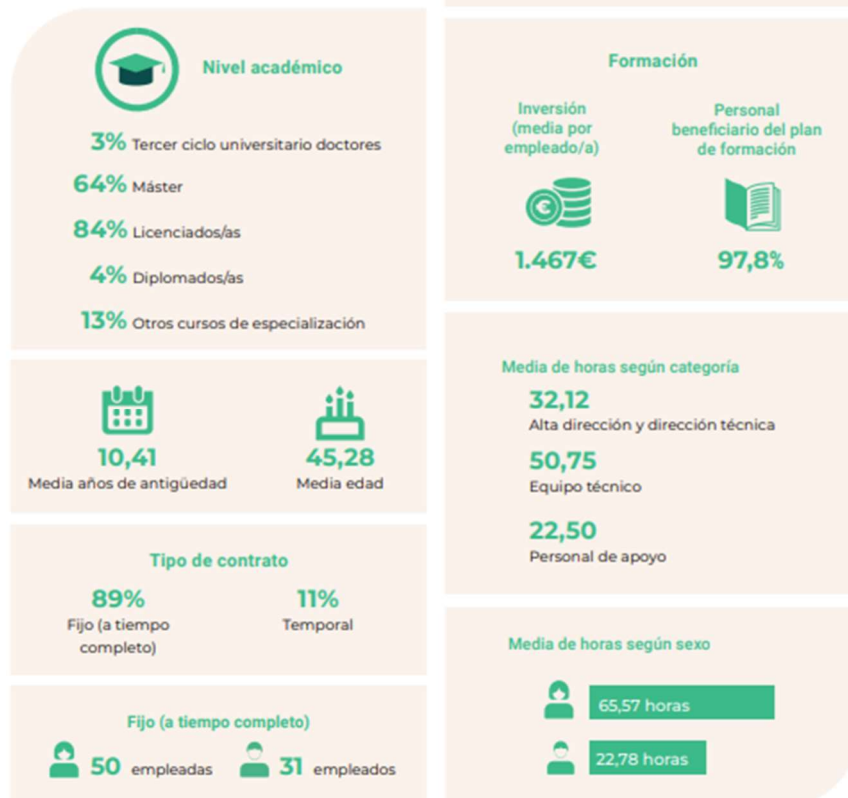


institución pública que gestiona la diversidad en 2023. En este mismo año, se nos otorga el “Distintivo de Igualdad”, por parte del Ministerio de Igualdad, B.O.E, número 309 de 27 diciembre 2023, orden IGD/1384/2023, de 22 de diciembre, por la que se resuelve el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2023.

9. Nuestra diversidad en cifras. (Datos última Memoria de Sostenibilidad publicada)

Equipo humano

COFIDES considera a sus recursos humanos como su principal ventaja competitiva. Por ello, se centra en su mejora continua en términos de experiencia, conocimientos, capacidades y habilidades con el objetivo de contar de manera permanente con la plantilla óptima en cada momento desde múltiples ópticas: formación, motivación, compensación, flexibilidad, adaptación, innovación y compromiso, entre otros. Factores todos ellos determinantes para la consecución de los logros y metas que se plantee autónomamente o le sean mandados.



¡La igualdad empieza cuando asumimos que tod@s tenemos derecho a ser diferentes!



ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. El camino hacia la diversidad e inclusión. Pilares, acciones y resultados.....	4
2.1. Política de género en el ámbito laboral.....	4
2.2. Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.....	4
2.3. Política LGTBI.....	6
2.4. Firma de los Principios de conducta de Naciones Unidas para las empresas contra la discriminación LGTBI.....	8
2.5. Creación de la Comisión de Igualdad.....	9
2.6. Aprobación del Plan de Igualdad.....	9
2.7. Membresía REDI.....	11
2.8. Adhesión WEPS- Women´s Empowerment principles.....	13
2.9. Firma de la Carta de la Diversidad.....	14
3. Diversidad de género - Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. ODS Nº 5	14
4. Personas LGTBIQ+	16
5. Diversidad generacional - Potenciar todas las etapas de la vida.....	17
5.1. Cultura inclusiva	17
5.2. Programa de Buddy.....	17
5.3. Compromiso por la integración intergeneracional.....	18
5.4. Apuesta por combinar juventud, experiencia e igualdad.....	18
5.5. Programa de becas.....	19
5.6. Beneficios sociales para todo su personal.....	20
5.7. Formación.....	20
5.8. Salud, bienestar físico y mental. Yoga Laboral y empresa libre de malos humos.....	21
5.9. Concursos de fotografía y otras actividades para toda su plantilla.....	22
6. Diversidad cultural - Sumar lo que, la cultura, nos hace diferentes y únic@s.....	22
6.1. Una plantilla diversa y comprometida.....	22
6.2. Fomento de la formación en idiomas.....	22
7. Discapacidad. -Todas las capacidades cuentan.....	23
8. Principales reconocimientos.....	24
9. Nuestra diversidad en cifras.....	26
10. La igualdad empieza cuando asumimos que tod@s tenemos derecho a ser diferentes.....	27



1. Introducción.

El año 2023 concluía para COFIDES con un reconocimiento muy especial: la concesión por parte del Ministerio de Igualdad del distintivo “Igualdad en la Empresa”, que destaca el compromiso de nuestra Compañía en la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades, “de una forma relevante y especialmente significativa”.



Igualmente, en el mes de noviembre recibíamos el galardón a mejor “Institución o empresa pública” en los IX Premios Fundación Diversidad, cuyo jurado valoró el liderazgo de COFIDES en la promoción de la diversidad e inclusión en el ámbito laboral.

Estos hitos, además de enorgullecernos, nos animan a continuar avanzando y trabajando en la implementación de medidas e iniciativas que mejoren nuestro espacio de convivencia, en el que todo el personal tiene garantizado el libre desarrollo de sus características individuales y donde la igualdad, diversidad e inclusión se reconocen como valores esenciales.

Así se ha puesto nuevamente de manifiesto con la aprobación de sendos acuerdos de negociación colectiva sobre la nueva Política LGTBIQ+ y la Política de Género en el entorno laboral, y con nuestra adhesión a la Carta de la Diversidad, documento por el que asumimos principios como la adopción de una cultura inclusiva, la creación de una plantilla diversa o la promoción de la conciliación.

Con estos avances reforzamos el compromiso que, desde que en 2015 se aprobara nuestra Política de Género, estamos sistematizando en nuestra organización interna, y que procuramos trasladar a las empresas y proyectos que financiamos.

A toda la plantilla, gracias por asumirlo y hacerlo posible.

Jose Luis Curbelo
Presidente consejero delegado de COFIDES

2. El camino hacia la diversidad e inclusión. Pilares, acciones y resultados.

2.1. Política de género en el ámbito laboral.

Desde 2015, COFIDES cuenta con una Política de Género en el ámbito laboral. La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido y garantizado por el Estado recogido en el Art. 14 de la Constitución Española. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desarrolla el Art. 14 de la Constitución Española y traspone en nuestro Ordenamiento Jurídico la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

COFIDES promueve a nivel interno esta Política de Género para garantizar la igualdad entre todo el personal en el ámbito de las relaciones laborales. A su vez, en la denominada dimensión externa, COFIDES cuenta con una Política de Género de aplicación en las operaciones en las que participa financieramente.

En 2023, se firma un Acuerdo de negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras, por el cual se actualiza la Política de Género. La política de género en el ámbito laboral se ajusta a las nuevas regulaciones laborales y al Plan de Igualdad de COFIDES. La política se enfoca en la promoción y desarrollo profesional, medidas de formación, conciliación laboral, organización del tiempo de trabajo, vacaciones, así como en la prevención y abordaje del acoso laboral sexual y por razón de género, además del uso de un lenguaje inclusivo y medidas contempladas en los planes de igualdad, entre otros aspectos. Además, se incorpora el procedimiento de denuncias y el régimen sancionador para garantizar el cumplimiento de ambas políticas.

Estos avances reflejan el compromiso de COFIDES con la igualdad de género, la diversidad, equidad y la inclusión, estableciendo un estándar elevado en el sector empresarial para la promoción de un entorno laboral igualitario y respetuoso

2.2. Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Este Protocolo complementa y desarrolla en el ámbito laboral de COFIDES la normativa en vigor en diferentes ámbitos:

Ámbito Nacional:

- a) La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometido a tratos degradantes, el derecho al honor, el derecho a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Incorpora a la vez el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.
- b) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y define



estas conductas. También recoge las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación.

- c) La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, tipifica como muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión, o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón racial, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral. La Disposición Adicional Octava recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- d) El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.
- e) El acoso sexual también se encuentra regulado en Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, en la Ley de Enjuiciamiento Civil, en el Real Decreto que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley General de Sanidad y recientemente se ha sancionado estas conductas en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio.

Ámbito Comunitario:

- a) La Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un “Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”.
- b) La directiva 2006/54/CE, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio.
- c) La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.
- d) Finalmente, también en el ámbito europeo, son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, sobre las que cabe destacar la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Ámbito Internacional:



- a) El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso, el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo y la Recomendación Núm. 206 sobre violencia en lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas.

Toda persona tiene, pues, derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de ese derecho, COFIDES declara que el acoso laboral, sexual y por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras. El Protocolo en vigor en COFIDES tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a todo el personal las medidas que despliega para evitar y sancionar los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Facilita los medios precisos para su efectiva denuncia y persecución en el ámbito laboral, así como la sanción de cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad, imparcialidad y celeridad.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que el propio Protocolo y la legislación en vigor prevén para este tipo de conductas con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2.3. Política LGTBI.

A pesar de que se han producido algunos avances legales y sociales en las últimas dos décadas, las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) siguen enfrentando discriminación y violencia generalizada en muchos países.

El Banco Mundial aborda en su estrategia los temas de orientación sexual e identidad de género en el marco de su compromiso con la igualdad de género y la inclusión social.

Las cuestiones relativas a la orientación sexual y a la identidad de género han sido incluidas por el Banco Mundial en una serie de documentos estratégicos, tales como los diagnósticos sistemáticos de los países y los marcos de alianza con los estados. Cada vez hay más oportunidades para promover la incorporación de la orientación sexual y la identidad de género a través del acceso a la justicia, a la educación, a diversos servicios de salud, a los mercados laborales y financieros, así como a la prevención de la violencia (tanto el acoso como otras formas de violencia).

Uno de los problemas a los que se enfrenta el Banco Mundial es la falta de datos sobre las vidas de personas LGTBI (especialmente en países en desarrollo) lo que pone en peligro la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el compromiso de los países con el principio de “no dejar a nadie atrás” en los esfuerzos en pro de poner fin a la pobreza y a la desigualdad. Esta carencia de datos plantea un desafío al Banco Mundial y a otras instituciones de desarrollo.

El Banco Mundial ha identificado tres áreas clave para mejorar la incorporación de la orientación sexual y la identidad de género en su labor en general:

1. Capacitación: sensibilizar al personal y a los clientes acerca de las cuestiones relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género y desarrollar su capacidad de aplicar una visión que incluya estos temas en su actividad.
2. Datos: concentrarse en la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos poniendo énfasis en los resultados de desarrollo para las personas LGTBI.



3. Operaciones: poner a prueba iniciativas y proyectos destinados a mejorar el acceso de las personas LGBTI a los mercados, los servicios y los espacios.

COFIDES desarrolla una política LGTBI para la Compañía en el marco de las iniciativas adoptadas por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Forética (asociación de empresas y profesionales de la responsabilidad social empresarial) y REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI+), que han presentado en España los «Principios de Conducta de Naciones Unidas» para hacer frente a la discriminación contra las personas LGBTI en el ámbito empresarial.

Estos Principios de Conducta están basados en la normativa internacional en torno a los derechos humanos y complementarios a los principios rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos. Buscan ayudar a las empresas a examinar sus políticas y prácticas, así como a establecer nuevas estrategias para respetar y promover los derechos humanos de las personas LGBTI.

Estos estándares se basan en el análisis de buenas prácticas a nivel global y establecen acciones que las empresas, y COFIDES en particular, pueden llevar a cabo para proteger los derechos de las personas LGBTI. Esto incluye eliminar el trato injusto en el lugar de trabajo, asegurarse de que las operaciones comerciales no contribuyan a la discriminación contra los clientes o proveedores, así como trabajar con los colaboradores para eliminar las prácticas discriminatorias a lo largo de la cadena de suministro. También alientan a las empresas a defender los derechos de las personas LGBTI en los países donde operan mediante la promoción y el apoyo a las organizaciones locales.

En 2023 en consonancia con la nueva Ley 4/2023, de 28 de febrero, desde COFIDES se han actualizado las políticas y procedimientos internos para asegurar la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantizar los derechos de las personas LGTBIQ+. Para ello, se ha firmado un Acuerdo de Negociación Colectiva para la defensa de este colectivo. Se ha implementado un glosario actualizado para reflejar con precisión la terminología relevante adaptado a las nuevas realidades sociales.

La política se centra en el respeto a los derechos humanos en el ámbito empresarial, la erradicación de la discriminación laboral, la promoción de un entorno laboral acogedor, la prevención de violaciones de derechos humanos hacia terceros, además de ofrecer recomendaciones de viaje y representación exterior para el personal LGTBIQ+.



2.4. Firma de los Principios de conducta de Naciones Unidas para las empresas contra la discriminación LGTBI.





2.5. Creación de la Comisión de Igualdad.



En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que entró en vigor el 23 de marzo de 2007, y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se constituyó en COFIDES, la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad de COFIDES es el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, con el objetivo de combatir la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres. En el Plan se formalizan y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir la implementación y posterior seguimiento y evaluación del mismo.

2.6. Aprobación del Plan de Igualdad.

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en COFIDES. Contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y la Representación Legal de los y las Trabajadoras.

El objetivo común es:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad real entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades formativas, retributivas, de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Fomentar activamente la no discriminación por razones de género.
- Reducir desigualdades en el ámbito laboral.
- Establecer medidas flexibles y de conciliación de la vida personal de la plantilla.
- Reforzar el compromiso de la Responsabilidad Social Corporativa en el ámbito interno en materia de igualdad y corresponsabilidad de todo el personal.
- Lograr el compromiso de la Dirección en materia de igualdad y no discriminación, así como lograr su participación en acciones formativas en materia de igualdad de género.



- Reforzar los principios de Igualdad de Género y de No Discriminación en el ámbito laboral en nuestro Código Ético.
- Avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico») y, en concreto, en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5. Es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.



En 2023 se crea un grupo de personas voluntarias que trabajan por mejorar la Igualdad, la diversidad y la inclusión en el sentido más amplio. Su función es colaborar con el Área responsable de RRHH y la Comisión de Igualdad en proponer medidas de mejora para favorecer la igualdad de todo el personal de COFIDES. Este grupo podrá aportar ideas para mejorar cuestiones relacionadas con la DE&I en todos sus ámbitos. Se tratarán temas relacionados con la edad/relaciones intergeneracionales en el ámbito laboral, género, LGTBIQA+, discapacidad, conciliación, diversidad étnica y multiculturalidad, etc.

Además, se crea la sección de Igualdad, Inclusión y Diversidad en la web de COFIDES [Igualdad, inclusión y diversidad | COFIDES](https://www.cofides.es/igualdad-inclusion-diversidad) para dar mayor difusión y visibilidad a las acciones y medidas que se llevan a cabo a lo largo del ejercicio que estén vinculadas al Plan de Igualdad.



Igualdad, inclusión y diversidad





2.7. Membresía REDI.

“Bajo la premisa de que la diversidad es un hecho y de que la equidad es una elección, la inclusión requiere acciones positivas. De ese modo se refuerza el sentimiento de pertenencia y el orgullo de formar parte de una organización”. En el ámbito de los RRHH este es un mensaje que refuerza el *employer branding* y la captación de talento. En 2021, se aprobó por la Alta Dirección la incorporación de COFIDES como miembro de REDI.

Se trata de la primera red interempresarial y de expertos en materia de diversidad e inclusión de los empleados/as LGBTI en España. Fue creada en junio de 2015, inspirada en iniciativas similares internacionales. REDI se centra en la diversidad e inclusión del colectivo LGBTI. Un buen número de empresas del IBEX y de multinacionales establecidas en España



Estimada asociada, nos alegra mucho daros la bienvenida a la familia REDI en nombre de toda la Junta Directiva y el Equipo de Dirección. Os enviamos información relevante sobre vuestra adhesión:

son miembros de REDI. Aunque legislativa y socialmente España es de los países más avanzados del mundo, parece que en el ámbito laboral este colectivo sufre más discriminación y trato vejatorio que en otros entornos, o la repercusión personal puede ser de más relevancia. “En COFIDES seguiremos trabajando en favor de la diversidad y de la inclusión de todos los colectivos evitando la discriminación por razón de género, raza, orientación e identidad sexual o por cualquier otro motivo.”

El 16 de febrero de 2023, COFIDES acoge la jornada organizada por REDI sobre “Diversidad e inclusión en las empresas públicas”, con la participación de la Secretaria de Estado del Ministerio de Hacienda y función pública. En esta ocasión, se aborda la gestión de la DE&I LGBTI en las empresas públicas y se dio por parte de REDI, la bienvenida a las asociadas recientemente incorporadas a dicha asociación.

Además del acto de apertura presidido por José Luis Curbelo, la Ministra de Hacienda, M^a Jesús Montero, pronunció unas palabras de bienvenida.

En la mesa corporativa de dicho acto, se compartieron buenas prácticas en esta materia de la mano de Adif, Correos, ENAIRE y COFIDES. Además, el acto incluyó una charla



inspiracional pronunciada por el presidente de Madrid Capital Mundial (MWCC), asociación promovida por el Ayuntamiento y la Comunidad de Madrid. El acto fue clausurado por Begoña Villacis, Vicealcadesa de Madrid.





2.8. Adhesión WEPS- Women's Empowerment principles.

En 2022 COFIDES firma los llamados WEPS. Se trata de 7 Principios que resumen la apuesta del Pacto Mundial de Naciones Unidas y de ONU Mujeres para impulsar la igualdad de género dentro de las empresas. Proponen diferentes medidas para lograr la equidad, tales como equiparar la remuneración entre ambos sexos, conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y mantener una política de tolerancia cero al acoso sexual.

Declaración de apoyo de las/los CEO's a los principios para el empoderamiento de las mujeres

Nosotros/las líderes empresariales de todo el mundo, expresamos nuestro apoyo a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres para:

- atraer el mayor número posible de talentos hacia nuestras empresas;
- aumentar la competitividad de nuestras empresas;
- alcanzar nuestros compromisos de responsabilidad y sostenibilidad de nuestras empresas;
- modelar los comportamientos en nuestras compañías, para que reflejen la sociedad que queremos construir para nuestros colaboradores, ciudadanos, socios y sus familiares;
- promover las condiciones económicas y sociales que generen oportunidades para mujeres y hombres, niñas y niños; y
- fomentar el desarrollo sostenible en los países en que operamos.

Así damos la bienvenida a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPS), producidos y difundidos por ONU Mujeres (la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres) y por el Pacto Global de Naciones Unidas. Los Principios ofrecen una orientación de 7 pasos que las empresas y otros sectores pueden adoptar para la promoción y el empoderamiento de las mujeres.

La igualdad de trato entre las mujeres y hombres no es solamente una forma de hacer lo correcto, también es una práctica acertada para los negocios. La plena participación de las mujeres en nuestras empresas y en la comunidad es beneficioso para los negocios del presente y del futuro. Se trata de un concepto amplio de sostenibilidad y responsabilidad corporativa, que adopta el empoderamiento de las mujeres como un objetivo clave y que beneficiará a todas las personas. Los siete Principios para el Empoderamiento de las Mujeres nos ayudarán a alcanzar estas oportunidades.

Incentivamos a las/las líderes de negocios a unirse a nosotras/os y seguir estos Principios como una guía para las acciones que podemos adoptar en nuestro lugar de trabajo, en los negocios y en la comunidad para empoderar a las mujeres y beneficiar a nuestras empresas y a la sociedad en su conjunto. Nos esforzaremos por utilizar datos desagregados por sexo en nuestros informes de sostenibilidad para comunicar nuestro progreso a todos nuestros grupos de interés.

Nombre de la/el CEO: José Luis Curbello

Nombre de la empresa: COFIDES, S.A., S.M.B.

Fecha: 18/07/2022

Firma de la/el CEO:

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

**United Nations
Global Compact**

**ONU
MUJERES**

Están, por tanto, en línea con el trabajo que se ha venido llevando a cabo en COFIDES en los últimos años cuyos hitos fundamentales han sido la aprobación de la Política de Género en el Ámbito Laboral, el Protocolo de Acoso Laboral, Sexual y por razón de Sexo, la Política LGTBI y el Plan de Igualdad recientemente aprobado y publicado.

Las empresas deben comenzar por un primer acercamiento para conocer los principios de Empoderamiento de la Mujer (WEPS). En esta fase del proceso se necesita el apoyo interno de la alta dirección, y su aceptación, para empezar a diseñar y a adoptar políticas y prácticas inclusivas que permanezcan a lo largo del tiempo.



2.9. Firma de la Carta de la Diversidad.

Desde el 2 de marzo de 2023, COFIDES es firmante de la Carta de la Diversidad, una iniciativa promovida por la Comisión Europea que refleja el compromiso de COFIDES con la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral.



3. Diversidad de género - Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. ODS Nº 5

Los objetivos del Plan de Igualdad de COFIDES persiguen garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Objetivo 1: Garantizar la inexistencia de discriminación por sexo y género en COFIDES.
- Objetivo 2: Promover la igualdad de género en todos los ámbitos de actuación.
- Objetivo 3: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Objetivo 4: Fomentar la igualdad de género en los canales de comunicación interna.
- Objetivo 5: Apoyar el equilibrio entre la vida personal y laboral de los y las empleadas.



8 M Día Internacional de la Mujer





El 8 de marzo, se organizaron distintas actividades como conmemoración de este día. Se publicó un glosario de buenas prácticas del lenguaje inclusivo, se organizó un desayuno corporativo por la igualdad y se distribuyeron brazaletes como muestra de compromiso y visualización por el Día Internacional de la Mujer.



Buenas prácticas en COFIDES para usar un lenguaje inclusivo
06/03/2023



COMISIÓN DE IGUALDAD

Buenas prácticas en COFIDES para el uso de un lenguaje inclusivo

1.- La Comisión de Igualdad, en relación con la implementación del objetivo número 5 del Plan de Igualdad: "Utilizar un lenguaje inclusivo en los documentos y comunicaciones corporativas", ha elaborado este documento que puede servir de ayuda para favorecer un lenguaje inclusivo en nuestras comunicaciones.

Por otro lado, el día #25N "Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer", se celebró un taller de defensa personal femenina, vinculado al ODS número 5 Igualdad de género. Este taller formativo estaba previsto en el Plan de Formación 2023.



En 2023, COFIDES recibe el **distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE)** que reconoce y estimula la labor de las empresas comprometidas con la igualdad. Esta insignia es una **marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad** a entidades que destacan en **la implementación y desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres** en el ámbito laboral, mediante la implantación de planes y medidas de igualdad en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, incluidas las medidas de conciliación y corresponsabilidad, la política retributiva con enfoque de género, la comunicación inclusiva, los aspectos relativos al modelo organizativo, la Responsabilidad Social Empresarial, etc.



4. Personas LGTBQ+

La Comisión de Igualdad ha puesto en valor las acciones de COFIDES para reforzar el respeto de los Derechos Humanos, la no discriminación de las personas y el apoyo a la diversidad.

Desde la Alta Dirección, el Presidente y el Director General de COFIDES señalaron que *"con motivo de la semana de la diversidad, queremos recordar que COFIDES es y va a seguir siendo un espacio para la convivencia y el libre desarrollo de la personalidad que reconoce la diversidad como un valor esencial entroncado con la misma dignidad humana, que contribuye al bienestar de los empleados y al enriquecimiento personal y profesional. En este sentido, os animamos a que sigamos consolidando la mejor versión de COFIDES, un proyecto común del que todos, sin excepción, se sientan parte."*



"con motivo de la semana de la diversidad, queremos recordar que COFIDES es y va a seguir siendo un espacio para la convivencia y el libre desarrollo de la personalidad que reconoce la diversidad como un valor esencial entroncado con la misma dignidad humana, que contribuye al bienestar de los empleados y al enriquecimiento personal y profesional. En este sentido, os animamos a que sigamos consolidando la mejor versión de COFIDES, un proyecto común del que todos, sin excepción, se sientan parte."

COFIDES ha celebrado el mes de la diversidad en 2022 y 2023, con iniciativas como el Jumper Day del Orgullo LGTBQ+. Esta actividad, y el resto de las planteadas por la Comisión, constituyen una incuestionable muestra de apoyo a la diversidad en la organización.

Por otro lado, otra de las acciones y políticas que se han desarrollado en el seno de COFIDES para garantizar la igualdad en el seno de su plantilla es la formación, incluyendo en el Plan de Formación anual cursos específicos en materia de igualdad y diversidad LGTBQ+.

En este ejercicio, desde la Comisión de Igualdad, se ha organizado un conjunto de acciones englobadas dentro del Plan de Igualdad tales como, la celebración de la primera edición de los Premios Orgullo COFIDES, reparto de brazaletes con la bandera LGTBQ, un desayuno conmemorativo LGTBQ, la elaboración de un banner en el Portal Corporativo linkeado con la página web de Madrid Orgullo y un diseño específico con la bandera LGTBQ para ser incluido voluntariamente en la firma del correo electrónico durante la semana del orgullo.





5. Diversidad generacional - Potenciar todas las etapas de la vida.

5.1. Cultura inclusiva

El compromiso de COFIDES es promover la cultura de una organización inclusiva. Para ello, se han adoptado una serie de medidas, como son el fomento de la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas con discapacidad. Estas medidas impactan principalmente en la accesibilidad al entorno físico, la inclusión laboral de personas con otras capacidades, la selección de proveedores y la no discriminación por razón de raza, sexo, religión o cualquier otra causa de singularidad y diferenciación personal. Esto permite a COFIDES elaborar sus propias ventajas competitivas a favor de las personas trabajadoras y usuarias de sus servicios o productos.

5.2. Programa de Buddy.

La iniciativa del “buddy” o tutelaje persigue facilitar que el periodo inicial de incorporación o aterrizaje del nuevo personal sea mucho más rápido y eficiente y se lleve a cabo de manera más cómoda y agradable gracias a la intervención de colegas con experiencia en la Compañía.

Con las denominadas Jornadas de Acogida dirigidas al nuevo personal que se vienen organizando tradicionalmente resulta difícil atender el fin perseguido dado el alto ritmo de contrataciones de COFIDES en los últimos ejercicios. En estas Jornadas participa la práctica totalidad de los directivos de COFIDES interrumpiendo la actividad cotidiana de la Compañía. El emparejamiento de personas voluntarias de COFIDES y nuevas incorporaciones está resultando un factor enriquecedor para las personas implicadas en este programa.





5.3. Compromiso por la integración intergeneracional.

COFIDES apuesta por la integración intergeneracional de su plantilla combinando la experiencia de las personas trabajadoras con más antigüedad y las nuevas incorporaciones. La Compañía garantiza el acceso a la tecnología y forma a su personal de modo que el proceso de digitalización sea justo e inclusivo para que se puedan integrar todas las personas trabajadoras de la organización.

COFIDES está implementando una política de dispositivos para todo su personal independientemente de su edad. Poniendo todos los recursos formativos suficientes para su puesta en funcionamiento.

5.4. Apuesta por combinar juventud, experiencia e igualdad.

La Compañía apuesta por procesos de selección que garanticen la igualdad de oportunidades. Como entidad que forma parte del sector público, los procesos selectivos incluyen como principios rectores la publicidad de las convocatorias y de sus bases, la igualdad, la transparencia, la libre concurrencia, la agilidad en los procesos, la capacidad y el mérito y la perspectiva de género.

Existe una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.

No hay desequilibrio entre hombres y mujeres en relación con la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

- Canales de reclutamiento:
 - Web de COFIDES.
 - Página web de la AGE (FUNCIONA).
 - Bolsas de prácticas de escuelas de negocios y del ICEX para las prácticas.
 - LinkedIn y otras redes sociales.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo.
 - Se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista.
 - El contenido de las ofertas se incluye en la convocatoria de cada oferta.
- Criterios de selección:
 - Basados en los principios mencionados de publicidad, transparencia, igualdad, concurrencia, capacidad y mérito y perspectiva de género.
 - Realización de pruebas objetivas selectivas.
 - No se discrimina por sexo, raza, identidad sexual, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 - Toda la documentación de los procesos selectivos es revisable por los órganos de control internos (Área de Control Interno) y externos de la Compañía (IGAE y Tribunal de Cuentas, fundamentalmente), así como por el Comité de Empresa.
- Tipo de pruebas:
 - Fase de concurso y fase de oposición, detalladas en cada convocatoria.
 - Entrevista
- Composición del tribunal seleccionador:

Para cada puesto a cubrir se crea un Tribunal de Selección en cuya composición se tienen en cuenta los principios de independencia, imparcialidad y capacidad técnica suficiente de todos sus miembros. Con carácter general, no pueden participar como



miembros del órgano de selección el personal con contrato de alta dirección o altos cargos, salvo cuando se trate de un proceso de selección para la cobertura de un puesto con dependencia directa de los mismos.

Salvo excepción debidamente justificada, el Tribunal de Selección está compuesto por los siguientes miembros:

- Presidente: Director/a del área solicitante.
- Vocal y suplente del Presidente/a: Subdirector/a o, en su defecto, Gerente del Área solicitante.
- Vocal: Director/a /a de otra Área o, en su defecto, Subdirector/a.
- Secretario/a Vocal: Director/a /a del área responsable de RRHH
- Suplente del Secretario/a Vocal: Gerente de RRHH
- Experto/a externo: si fuera necesario y así lo requiriera el puesto, con voz pero sin voto.

Por razones objetivas y debidamente justificadas, los miembros del órgano de selección pueden ser sustituidos por otros empleados de la Compañía con un nivel adecuado, designados por la Dirección General de COFIDES.

Cualquier miembro del Tribunal debe solicitar su recusación en el supuesto de que considere que existe conflicto de interés.

- Especialización del equipo en igualdad de oportunidades:
En el área de RRHH hay personas que cuentan con formación en materia de igualdad y que están a disposición de los tribunales para dar respuesta a las dudas que pudieran surgir en los procesos de selección de personal.
- Métodos de descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo:
Se definen ad hoc en cada proceso de selección, tomando como referencia las funciones y tareas a desarrollar en cada puesto.

5.5. Programa de becas.

COFIDES, colabora con diferentes programas de becas en colaboración con el ICEX, Universidades u otros centros docentes.

Cualquier Área que precise a una persona con régimen de beca lo traslada a RRHH quién informa a la Dirección General que valorará la viabilidad de la solicitud.

En caso de aceptación de solicitud de beca, RRHH se encarga de supervisar el proceso de selección y gestiona su incorporación.

La persona es seleccionada por el Área correspondiente con el visto bueno de la Dirección General. El Área cuenta con el apoyo de RRHH durante el proceso de selección. Las condiciones de la beca vienen definidas tanto por el organismo que ofrece la beca como por COFIDES, en función de las características específicas de cada programa.

En 2023, se han firmado convenios con las siguientes entidades y Universidades:

- Universidad Complutense.
- Universidad Carlos III
- IEB
- Universidad Rey Juan Carlos
- ICEX, España Exportación e Inversiones



5.6. Beneficios sociales para todo su personal.

La Compañía proporciona beneficios complementarios a la remuneración principal, que pretenden proporcionar bienestar y seguridad a la persona trabajadora. Todo el personal de COFIDES, fijos o temporales, reciben estos beneficios cuando así lo tengan recogido en sus contratos laborales.

Entre los beneficios sociales más destacados se encuentra el seguro médico, la tarjeta restaurante o el abono transporte.

5.7. Formación.

COFIDES es consciente de la necesidad de actualizar permanentemente los conocimientos y la evolución de las aptitudes y habilidades de sus trabajadores. Por ello, la Compañía hace un esfuerzo por invertir en la formación continua como recurso estratégico útil para la gestión del cambio, aportando un valor añadido y diferencial en el desarrollo de su plantilla.

COFIDES promueve la realización de todas las acciones formativas que facilitan por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. A su vez, se compromete a dar formación para la igualdad de trato a todo su personal.



Los beneficiarios de la formación contemplada en los sucesivos planes de formación son todos aquellos empleados de COFIDES con una relación contractual fija e indefinida o con contratos temporales con vocación de duración superior a un año.

Desde este ámbito, se hace hincapié en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, en especial para quienes tengan responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Para aquellas personas que hayan tenido su contrato de trabajo suspendido por motivos familiares, se facilita su participación en cursos de formación adecuados para su reciclaje o capacitación una vez que se hayan reincorporado a sus puestos de trabajo.



5.8. Salud, bienestar físico y mental. Yoga Laboral y empresa libre de malos humos.

La Compañía apuesta por la salud, el bienestar físico y mental de todo su personal. Para ello, contempla en el Plan de Formación, acciones dirigidas a mejorar la salud de las personas trabajadoras.



En el Plan de Formación, se prevé la realización de sesiones de yoga en el ámbito laboral.

Esta actividad prevista en el Plan de Formación 2023, está relacionada con los ODS, en concreto con el tercero, "salud y bienestar" y refuerza la apuesta de la Compañía por ser una empresa saludable.

Además, hay que destacar la participación de la Compañía en otras actividades outdoor como puede ser la Carrera contra el Cáncer y su posterior y tradicional desayuno una vez finalizada la carrera.

En 2023, COFIDES ha participado en el Torneo benéfico de fútbol 7 organizado por Cooperación Internacional en el polideportivo La Elipa.



COFIDES ha compartido una campaña informativa de la Asociación Española Contra el Cáncer para dejar de fumar. Aprovechando esta campaña se ha animado al personal fumador de la Compañía a abandonar su consumo en beneficio de su salud.

COFIDES EMPRESA LIBRE DE MALOS HUMOS - ODS 3 SALUD Y BIENESTAR

RRHH COFIDES
Para

digital--guia-para-dejar-de-fumar--asociacion-espanola-contra-el-cancer.pdf
819 KB

Responder Responder a todos Reenviar ma. 27/06/2023 11:33

Buenos días:

Afortunadamente cada vez son menos las personas en COFIDES que fuman. Y somos muchos/as ex fumadores/as los que hemos comprobado los efectos dañinos del tabaco. Por simple contraste. Esta guía adjunta puede ayudar a abandonar esta adicción.

La salud y el bienestar de la plantilla nos guía para ponernos a la disposición de las personas fumadoras de COFIDES apoyándolas en este reto.

Ánimo a los que lo intentéis. Un saludo.





5.9. Concursos de fotografía y otras actividades para toda su plantilla.

COFIDES organiza concursos de fotografías con diferentes temáticas para que todo el personal pueda participar en actividades corporativas, independientemente de la su forma física, edad o capacidades.

Además, se organizan campañas de donación solidarias como las realizadas por los afectados por el volcán de la Palma, la guerra de Ucrania o el cáncer infantil. También se organizan donaciones del personal a los bancos de alimentos y otros tipos de voluntariado.

6. Diversidad cultural - Sumar lo que, la cultura, nos hace diferentes y únic@s.

6.1. Una plantilla diversa y comprometida.

COFIDES cuenta con una plantilla diversa y comprometida en la que no cabe ningún tipo de discriminación. Tal y como se ha detallado, la Compañía cuenta con procedimientos internos y protocolos para garantizar un ambiente laboral libre de acoso en cualquiera de sus variantes.

6.2. Fomento de la formación en idiomas.

Dada la dimensión internacional de la actividad que desarrolla COFIDES, la Compañía incorpora anualmente en el Plan de Formación Anual una partida específica para idiomas.

Además de las clases de idiomas regulares cuya gestión se prevé en este Procedimiento, aquellas personas cuyas necesidades formativas sean exclusivamente en idiomas y por la especificidad del puesto así lo requieran, pueden solicitar un refuerzo en el marco del Plan de Formación con el visto bueno previo del Director/a de su Área y de RRHH.

El sistema de financiación de las clases de idiomas para el personal de la Compañía corre íntegramente a cargo de COFIDES.



7. Discapacidad. -Todas las capacidades cuentan.

COFIDES cumple con Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación.



Además, en el marco del Plan de Igualdad, en su objetivo número 5, tiene previsto negociar con la representación legal de las personas trabajadoras, medidas y permisos especiales de flexibilidad horaria para el personal con hijos discapacitados.



El Talento de las
personas con
discapacidad

ORCE

COFIDES ha organizado una jornada sobre “Talento Inclusivo, Diversidad Funcional y otras Capacidades”, en conmemoración del día #3D “Día Internacional de las Personas con Discapacidad”. La jornada fue impartida por María del Carmen Montes Tarenti, directora territorial de Madrid Inserta Empleo.



Día Internacional
de las
Personas con
Discapacidad
3 de DICIEMBRE





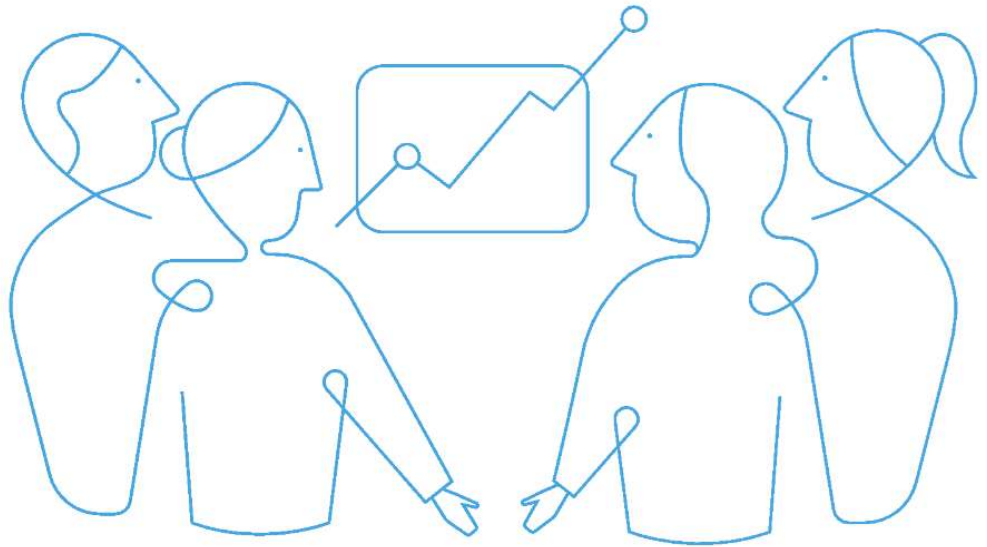
8. Principales reconocimientos.

¡Ganadores/as IX Premios Fundación Diversidad en 2023!





COFIDES se siente orgulloso de suscribir formalmente los *Women's Empowerment Principles*.



In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office



¡¡COFIDES recibe el distintivo de Igualdad!!





9. Nuestra diversidad en cifras

Equipo humano

COFIDES considera a sus recursos humanos como su principal ventaja competitiva. Por ello, se centra en su mejora continua en términos de experiencia, conocimientos, capacidades y habilidades con el objetivo de contar de manera permanente con la plantilla óptima en cada momento desde múltiples ópticas: formación, motivación, compensación, flexibilidad, adaptación, innovación y compromiso, entre otros. Factores todos ellos determinantes para la consecución de los logros y metas que se plantee autónomamente o le sean mandados.



Nivel académico

- 3%** Tercer ciclo universitario doctores
- 64%** Máster
- 84%** Licenciados/as
- 4%** Diplomados/as
- 13%** Otros cursos de especialización



10,41

Media años de antigüedad



45,28

Media edad

Tipo de contrato

- 89%** Fijo (a tiempo completo)
- 11%** Temporal

Fijo (a tiempo completo)

- 50** empleadas
- 31** empleados

Temporal (a tiempo completo)

- 6** empleadas
- 3** empleados

Temporal (a tiempo parcial)

- 1** empleado

Formación

Inversión
(media por
empleado/a)



1.467€

Personal
beneficiario del plan
de formación



97,8%

Media de horas según categoría

- 32,12**
Alta dirección y dirección técnica
- 50,75**
Equipo técnico
- 22,50**
Personal de apoyo

Media de horas según sexo

65,57 horas

22,78 horas



10. La igualdad empieza cuando asumimos que tod@s tenemos derecho a ser diferentes

