

2022-2024



# Estrategia de Igualdad y Diversidad

*La salud nos mueve*





**ANTECEDENTES**

Metodología de análisis

Informe diagnóstico y conclusiones

Plan Director de Sostenibilidad 2022-2021

**ESTRATEGIA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD**

Objetivos

Iniciativas

Línea temporal

Partes implicadas

**REVISIÓN Y SEGUIMIENTO**

## ANTECEDENTES: Metodología de análisis

Los pasos que se han seguido para elaborar la estrategia de Igualdad y Diversidad han sido los siguientes:



## ANTECEDENTES: Ámbito de aplicación y punto de partida

Definición del ámbito de actuación de la estrategia: entorno laboral de Grupo COFARES, incluyendo todas sus sedes y centros de trabajo.

Las acciones e iniciativas de la Estrategia de Igualdad y Diversidad de COFARES irán encaminadas a fomentar un entorno laboral igualitario y diverso, en el que primen el bienestar de las personas y su proyección profesional.

Esta estrategia de igualdad, se incluye dentro del Plan Director de Sostenibilidad de COFARES. Concretamente dentro del Eje de actuación relacionado con las personas de la organización, y, dentro de este eje, con la línea de actuación 1. Igualdad, Diversidad e Inclusión.

*“La diversidad:  
un valor  
intrínseco en  
COFARES”*

● ANTECEDENTES: Ámbito de aplicación y punto de partida

**Plan de Sostenibilidad 2022-2024**

Generar **valor compartido**, sobre las bases de la sostenibilidad y mediante el impulso y la promoción de la responsabilidad social y del atributo de **competitividad, cohesión social y sostenibilidad**

Eje 1.  
Personas de la organización

Generar un **entorno laboral igualitario y diverso** en el que primen el bienestar de las personas y su proyección profesional

Línea 1  
Igualdad, diversidad e inclusión

**Estrategia Igualdad 2022-2024**



## Análisis cualitativo

- Perfil de la empresa
- Plan Director de Sostenibilidad
- Análisis de procesos
  - Selección y contratación
  - Desarrollo y promoción
  - Conciliación
  - Prevención del acoso
  - Discapacidad
  - Comunicación
- Entrevistas
  - RSE y comunicación interna
  - Talento
  - Selección
  - Prevención de riesgos laborales

## Análisis cuantitativo

- Plantilla
- Edad
- Nacionalidad
- Discapacidad
- Sexo: tipo de contrato, categoría y nivel
- Incorporaciones y ceses
- Brecha salarial
- LGTB+, origen étnico, religión

## Opinión de las personas

- Encuestas
- Grupos focales
  - Diversidad e inclusión
  - Selección
  - Promoción y desarrollo
  - Barreras
  - Conciliación
  - LGTB+
  - Discapacidad
  - Protocolo de acoso
  - Comparativa sector
  - Acciones mejoras

## Punto de partida

- **La empresa:** Compañía **líder en distribución de medicamentos** en España. Destaca su capacidad para poner en valor su experiencia y **capacidad de innovación** en el ecosistema de la salud, **generando confianza**.
- **Sostenibilidad:** Igualdad, diversidad e inclusión, pilar estratégico de su **Plan de Sostenibilidad**. **Compromiso con los ODS** e identificación de impactos prioritarios. Certificaciones y proyectos para la igualdad, la conciliación y la gestión del talento. (Hr Talent, Proyecto SSF, onboarding, proceso de evaluación del desempeño y modelo de gestión del talento)
- **Procesos:** **proceso de selección** y contratación estándar y sistematizado, **modelo de gestión del talento** basado en 3 pilares: autodesarrollo, gestión del talento y plan de formación, **58 medidas de conciliación** en catálogo erf, protocolo de gestión de la **prevención del acoso**, **gestión de la discapacidad** con dificultad para alcanzar el 2%, **imagen corporativa inclusiva** con acciones concretas para promover la igualdad.



**RSE**

La estrategia de diversidad busca un cambio real

Poca diversidad en equipos directivos

Impulsores de la igualdad y la diversidad: comunicación interna

Impulso de colectivos LGTB+

Dificultad para contratar personas con discapacidad

Búsqueda activa de acciones que lo impulsen

**Selección**

No hay discriminación directa: procesos automatizados y objetivos

Personas que participan en procesos no reciben formación en igualdad

No hay acciones positivas en relación al sexo o discapacidad

No gestionan selección Comité Directivo

Se percibe COFARES como empresa con poca diversidad de nacionalidad

**Talento**

Área clave para el éxito de la estrategia

Promoción interna

No hay seguimiento de los datos desagregado

Escuelas de desarrollo

En puestos de responsabilidad menos acceso a mujeres por necesidad de jornada completa

Intervienen en procesos de selección del Comité Directivo con propuestas.

**PRL**

Protocolo de prevención del acoso en COFARES Corporativa Extensible a todas las sociedades (en proceso)

No hay medidas de formación/sensibilización implantadas

Los puestos se adaptan para personas con discapacidad

Hay dificultades para alcanzar la cuota en todas las sociedades

Se colabora con la Fundación Integra

## Key finding y conclusiones

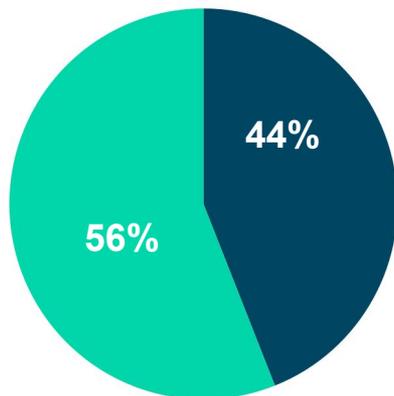
- Posición proactiva para promover la igualdad y diversidad, superior al sector
- El sistema efr implantado promueve la calidad del empleo, flexibilidad y desarrollo de la conciliación, aspectos a tener en cuenta en la estrategia de igualdad
- Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Trabajando especialmente el ODS 8 de Trabajo Decente y Crecimiento Económico, el ODS 10 de Igualdad de Oportunidades y el ODS 5 de Igualdad de Género
- Importantes certificaciones de RSC
- Procesos de selección sistematizado, pero sin medidas para asegurar procesos inclusivos y sin barreras (no hay acciones de contratación positiva)
- La formación en igualdad de oportunidades se detecta como área de mejora

# Informe Diagnóstico: Análisis cuantitativo

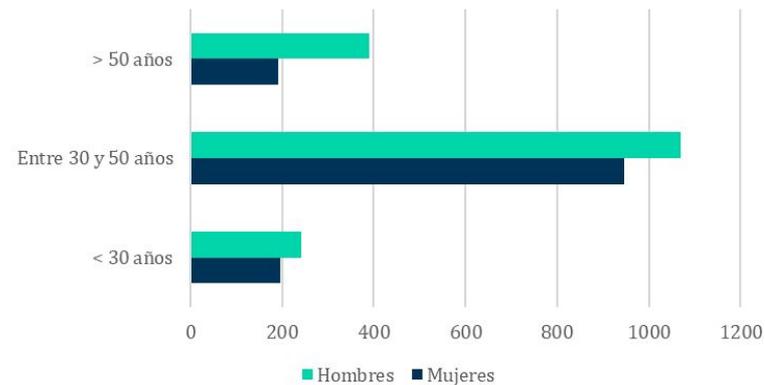
## Perfil de la plantilla

Distribución Plantilla por sexo

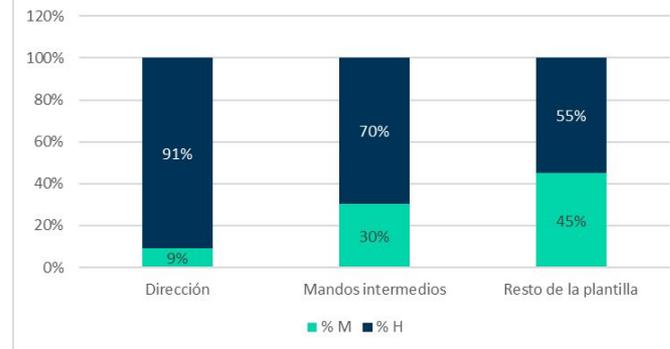
- Mujeres
- Hombres



Plantilla COFARES por rango de edad

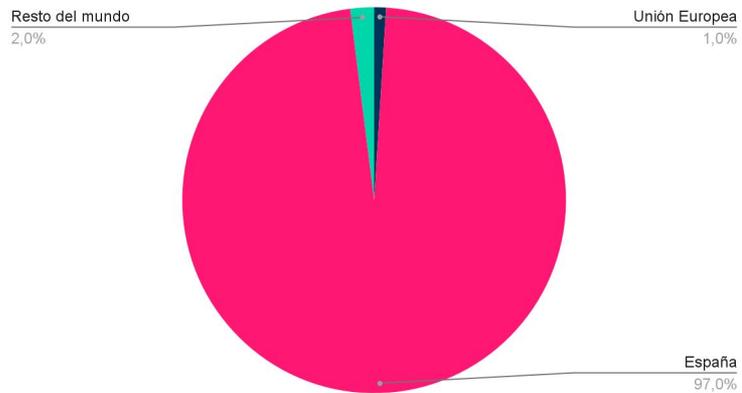


Plantilla por nivel jerárquico y sexo %

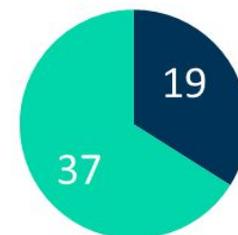


Perfil de la plantilla

Nacionalidad

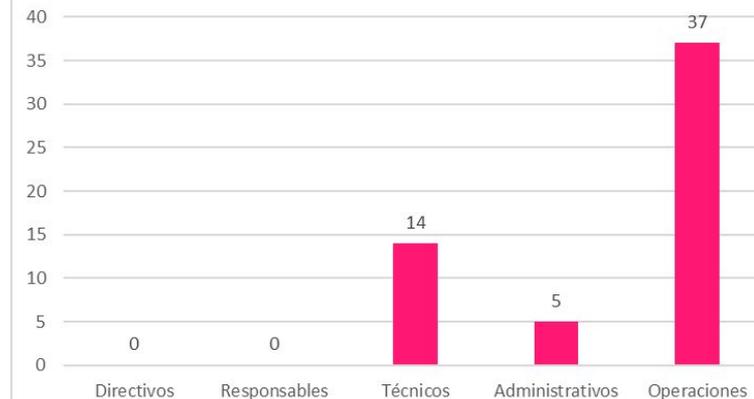


Personal con discapacidad por sexo



■ Mujeres ■ Hombres

Personas con discapacidad por categoría profesional





Brecha Salarial  
**20%**

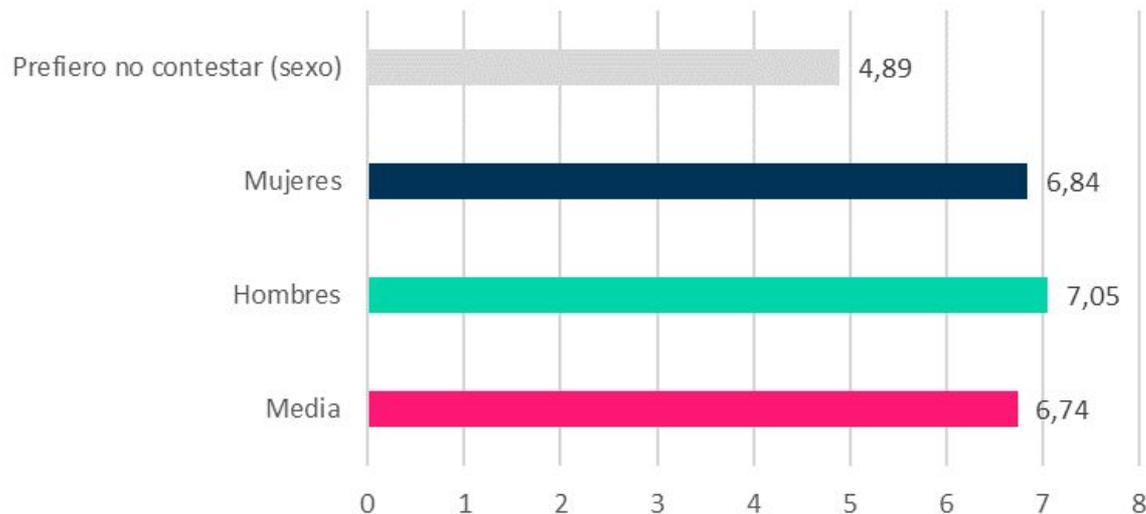
## Key findings

- Plantilla poco internacionalizada (97% española)
- La composición global de plantilla por sexo es equilibrada pero se detecta menos presencia de mujeres a mayor nivel de responsabilidad en la empresa.
- Infrarrepresentación de mujeres a nivel directivo, afecta a la percepción de la plantilla sobre igualdad (ninguna mujer en el Comex).
- No se alcanza la cuota del 2% de personas con discapacidad
- Brecha salarial elevada 20%

## Informe Diagnóstico: Opinión de las personas

### Resultados encuestas: igualdad de trato

Considero que en Cofares todos recibimos el mismo trato, con independencia de nuestro sexo, orientación sexual, origen, edad...



### Datos de participación



mayo de 2022



2015 participantes



1119 de almacén



896 de oficina

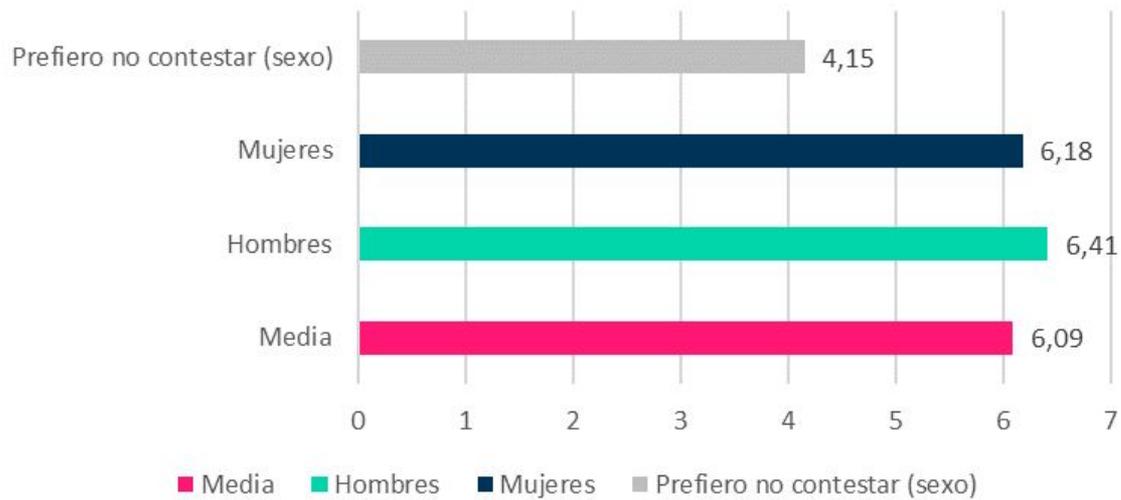


Sistema: escala 1-10

## Informe Diagnóstico: Opinión de las personas

### Resultados encuestas: igualdad de oportunidades

En esta empresa hay igualdad de oportunidades para el desarrollo y la promoción profesional



### Datos de participación



mayo de 2022



2015 participantes



1119 de almacén



896 de oficina

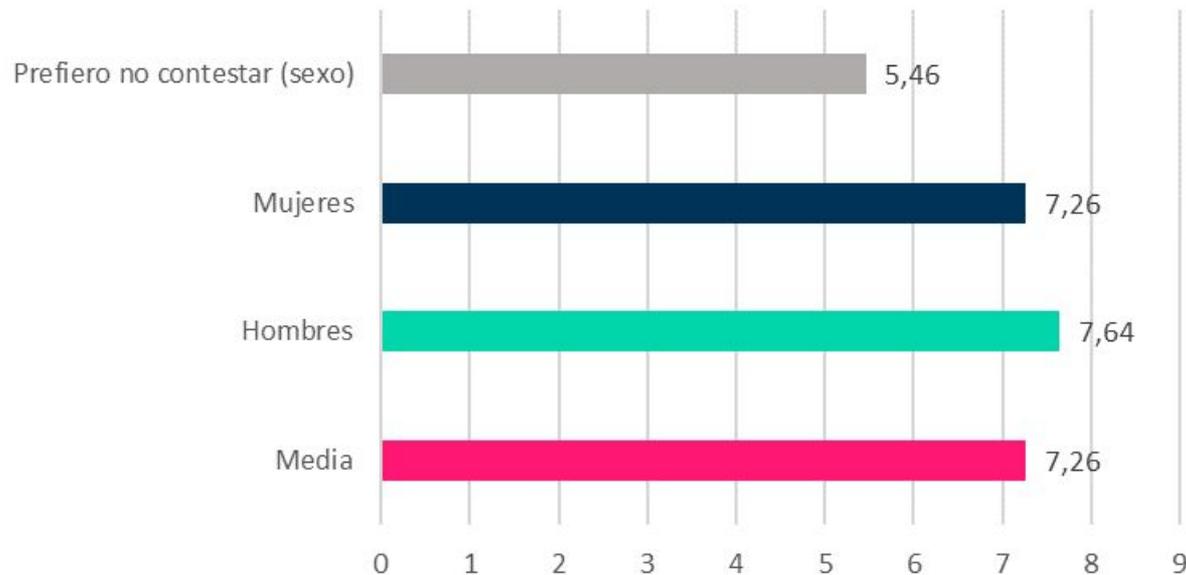


Sistema: escala 1-10

## Informe Diagnóstico: Opinión de las personas

### Resultados encuestas: ambiente de trabajo

Cofares promueve un ambiente de trabajo de respeto e inclusión



### Datos de participación



mayo de 2022



2015 participantes



1119 de almacén



896 de oficina

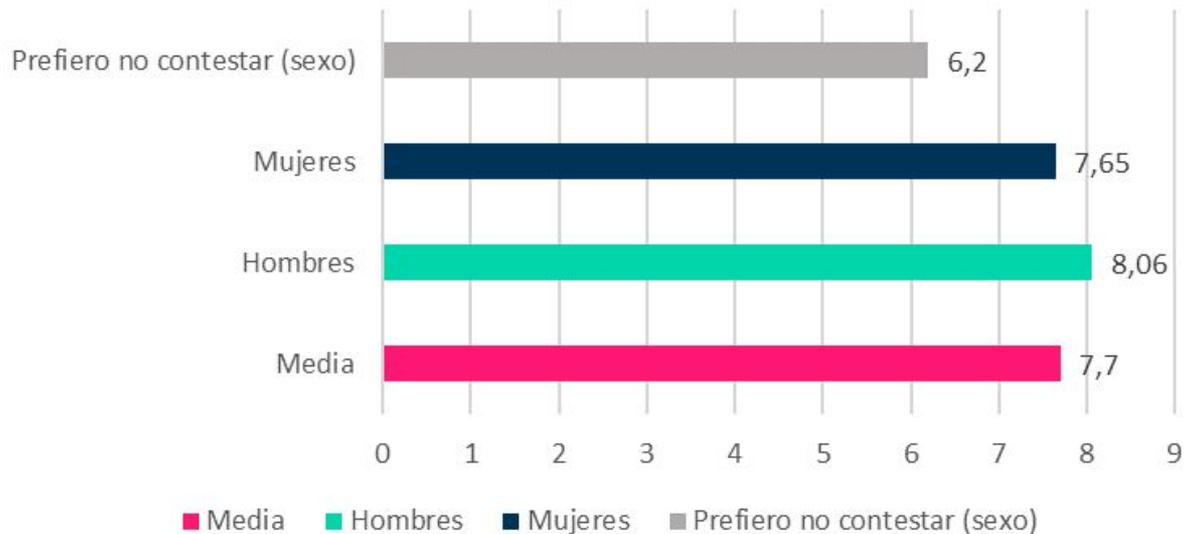


Sistema: escala 1-10

## Informe Diagnóstico: Opinión de las personas

### Resultados encuestas: identidad

Siento que en esta empresa puedo ser yo mismo, sin importar mi género, edad, origen, orientación sexual, religión, opinión u otra característica



### Datos de participación



mayo de 2022



2015 participantes



1119 de almacén



896 de oficina



Sistema: escala 1-10

## Informe Diagnóstico: Opinión de las personas

### Algunos comentarios

*“Creo que desde el equipo ejecutivo de la compañía deberían dar ejemplo en la igualdad de oportunidades. Actualmente no hay ninguna directora en el Comex y en un segundo nivel, la desigualdad es evidente”.*

*“Creo que existen discrepancias salariales importantes entre personas de un mismo departamento y en ocasiones no acorde al puesto desempeñado”.*

*“Se necesitan más pasos al frente en diversidad, inclusión e igualdad a todos los niveles.. aunque poco a poco se ven cambios”.*

# Informe Diagnóstico: Opinión de las personas Grupos focales

## Grupos focales



### Datos de participación



1-3 junio 2022



4 grupos focales, 34 participantes



21 mujeres



13 hombres



Conversación abierta

## Informe Diagnóstico: Opinión de las personas Grupos focales

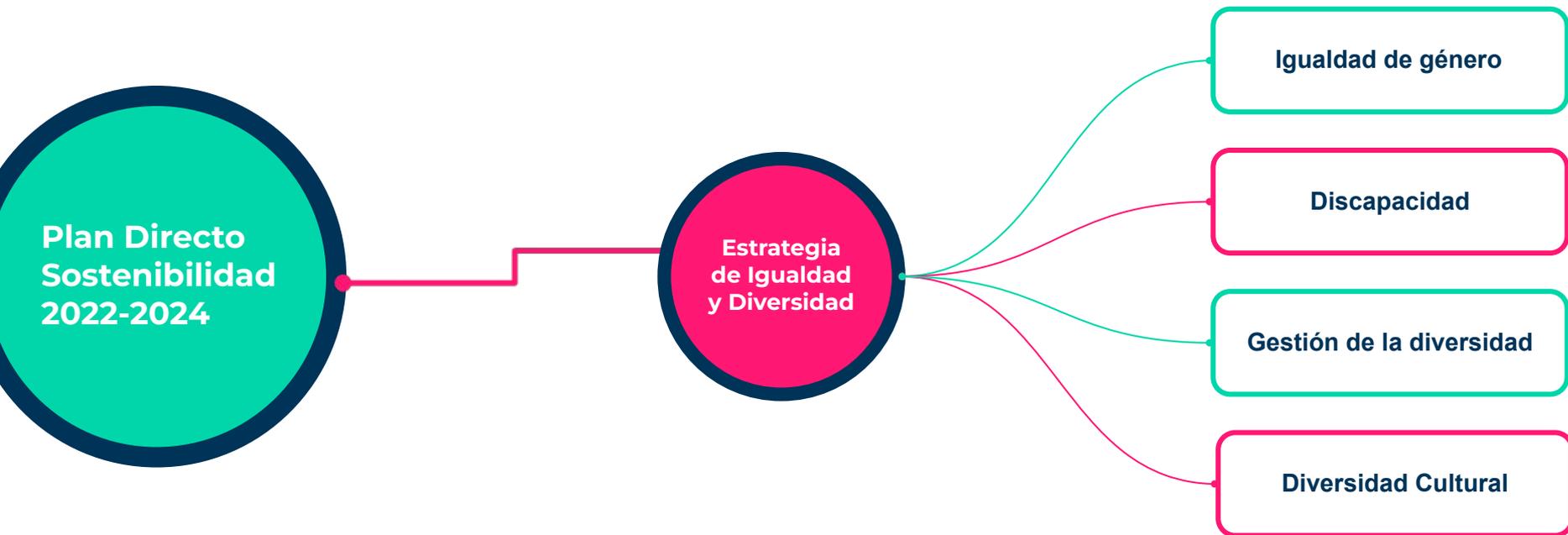
### Key findings

- La plantilla percibe la diversidad y el respeto como valor a nivel local, pero no a nivel de organización
- Infrarrepresentación femenina a nivel directivo detectado como una barrera a la igualdad.
- Cultura de empresa tradicional, masculinizada y jerárquica.
- Falta de diversidad étnica/cultural según la percepción del personal.
- Los procesos de selección se perciben como transparentes y no discriminatorios.
- En cuanto a la promoción, se detecta posible área de mejora. Se menciona el favoritismo.

## Informe Diagnóstico: Opinión de las personas Grupos focales

### Key findings

- Se percibe una brecha entre la imagen de diversidad y la realidad de la organización. Las campañas específicas se valoran desigualmente.
- Se valoran mucho las condiciones de flexibilidad y conciliación, especialmente en planta.
- Se detecta la necesidad de concienciar sobre lenguaje inclusivo, dignidad y respeto.
- La igualdad de género, la inclusión, la discapacidad, la visibilidad de los colectivos lgtb y la promoción de una cultura participativa y con diversidad cultural son los ámbitos de la igualdad más destacados
- Se incide en la necesidad de la implicación y el cambio a nivel directivo.



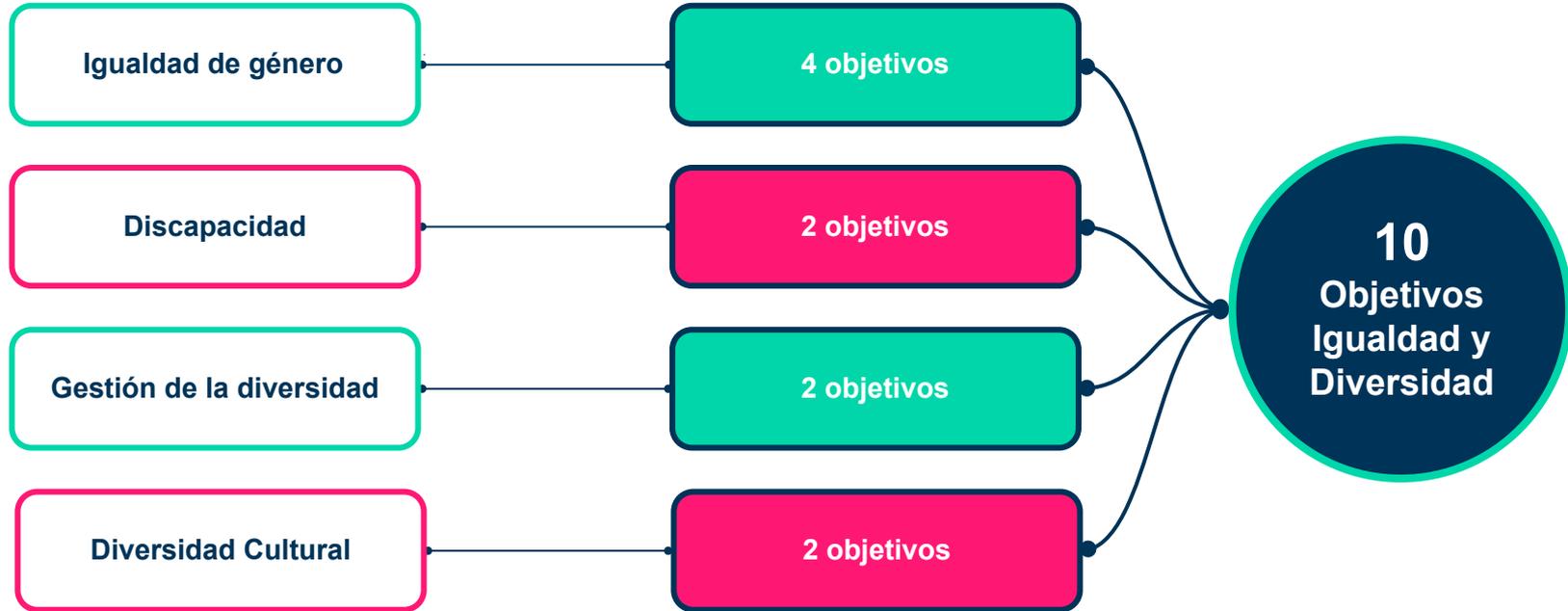
## Diseño de la estrategia: ODS y metas



### Metas de los ODS

- 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
- 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública
- 5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres
- 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles
- 8.5 De aquí a 2030, 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
- 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
- 10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición
- 10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad

Diseño de la estrategia: ODS y metas



**Igualdad de género**

1. Mejorar el equilibrio de género en el Comité Directivo (60/40)
2. Mejorar el equilibrio de género en los niveles de mandos intermedios (Actualmente 30%, llegar al 40%)
3. Reducir la brecha de género salarial del x% actual al Y%
4. Implantar y difundir el protocolo de prevención de acoso en todas las sociedades.

**Discapacidad**

1. Aumentar el número de personas con discapacidad en la organización para cumplir con la ley de discapacidad del 2% como mínimo.
2. Incrementar la participación de personas con discapacidad a todos los niveles de la empresa.

## Gestión de la diversidad



1. Establecer sistemas de gestión de la diversidad (racial, cultural, discapacidad, género, edad etc.) dentro de la organización.
2. Capacitar y sensibilizar al personal sobre igualdad, diversidad e inclusión.

## Diversidad cultural



1. Promover la diversidad étnica y cultural en la empresa.
2. Promover la inclusión y la visibilidad LGTB+