



Diversidad y talento
¿Te atreves?



www.pwc.es

¿Por qué tengo que actuar ahora?

- Porque la sociedad lo está demandando
- Porque impacta en negocio y mejora la toma de decisiones
- Porque el talento es exigente, atrae tú a los mejores
- Porque saber retener a los mejores no siempre es fácil
- Porque el cliente manda
- Porque tu imagen corporativa marca la diferencia
- Porque la reputación empresarial importa, y mucho
- Porque es lo correcto



- El **8 de Marzo** supuso el principal foco de la agenda mediática y social. Reivindicaciones masivas en todo el mundo.
- El **85% de las empresas Europeas** afirman que las políticas de diversidad y conciliación tienen un impacto positivo en negocio.
- Del colectivo de **estudiantes universitarios, un 60% son mujeres**. El talento no tiene género. El 70% de encuestados por pwc quieren trabajar para una empresa con conciencia social.
- EL **90% de los CEOs** afirman que su organización ha mejorado en la retención de su mejor talento desde que han potenciado su estrategia de diversidad e igualdad de oportunidades.
- Las mujeres son las **que compran el 65% de los productos de consumo** y cada día ocupan mas posiciones relacionadas con las decisiones de compra en las empresas.
- El **85% de los CEOs** afirma que la imagen corporativa de tu empresa ha mejorado desde que han potenciado su estrategia y comunicación de políticas de diversidad e igualdad de oportunidades.
- En España, **la brecha salarial se situará en 2018 en un 22,86%.**
- Cada vez mas empresas promocionan y luchan por la inexistencia de su brecha salarial.

Si la sociedad lo demanda, no es costoso e impacta en negocio positivamente, ¿Por qué no?



El enfoque holístico de la diversidad

PwC analiza la diversidad e igualdad de oportunidades en cada etapa del ciclo profesional y en base a distintos indicadores según la necesidad de la empresa.

¿Qué entendemos por diversidad?



¿Qué analizamos?

- Categorías profesionales
- Niveles organizativos
- Unidades de negocio o geografías
- Áreas funcionales
- Procesos de selección
- Procesos de promoción
- Programas de talento o alto potencial
- Planes de sucesión
- Salidas por categorías
- Cartera Clientes

Apostando por el compromiso de los empleados en cada una de las fases del ciclo profesional.



El gran abanico de la diversidad

Diagnóstico de la diversidad en la empresa entendida en su concepto más amplio



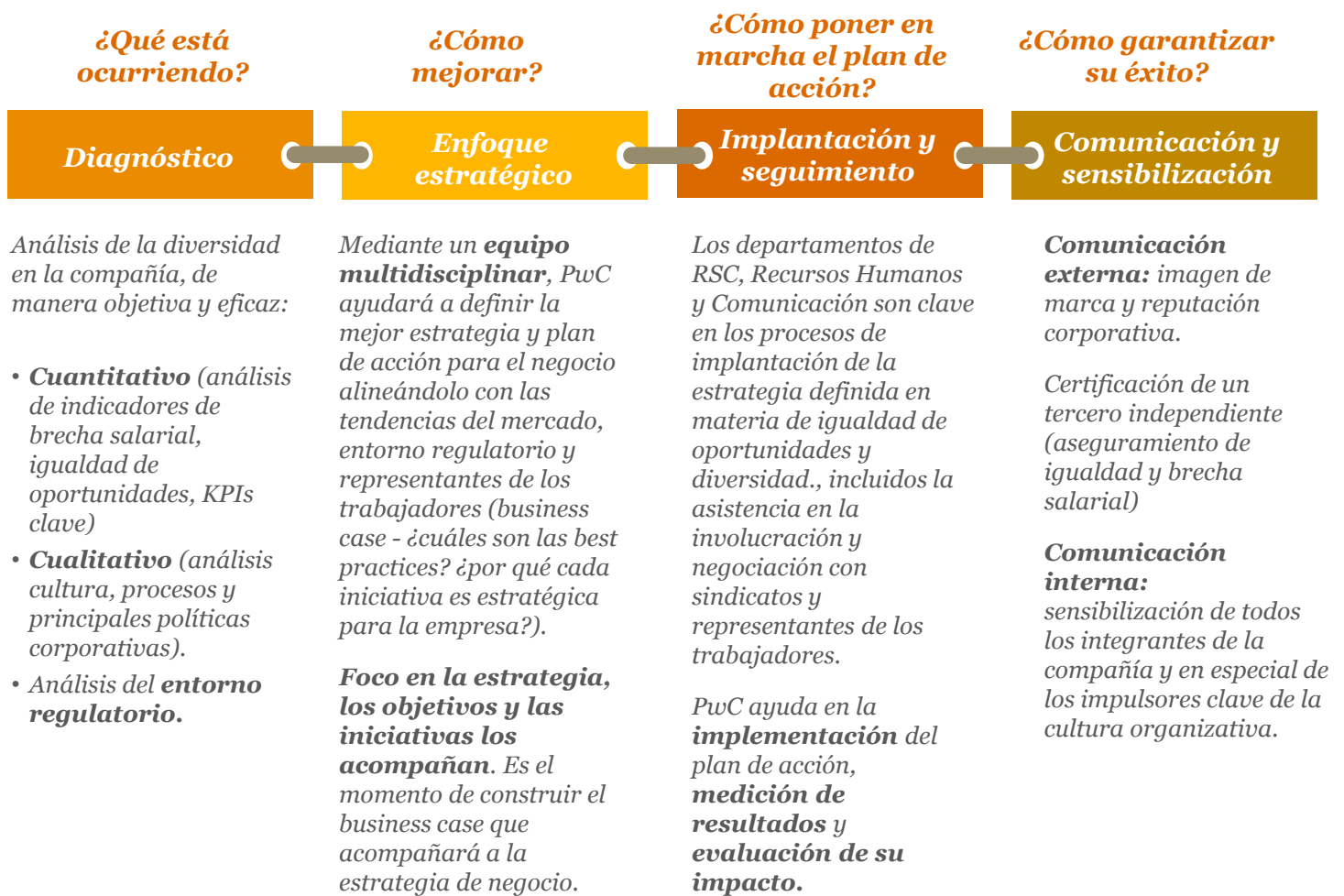
Ciclo profesional

Con el fin de tener una visión completa sobre la diversidad en las empresas, es necesario evaluar todas y cada una de las etapas del ciclo profesional en la empresa.

¿Cómo pasar de la teoría a la práctica?

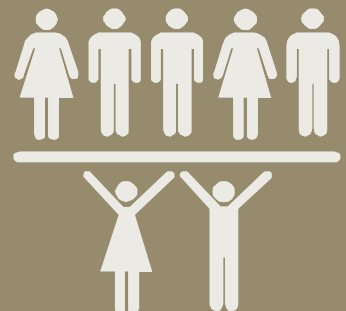
Las compañías apuestan por el cambio, pero en ocasiones carecen de un plan de acción y de las herramientas necesarias. Sin embargo, muchas de las empresas que han querido avanzar lo han logrado.

Conoce los pasos a seguir para identificar el potencial de la diversidad y abordar el cambio con éxito, conoce las mejores prácticas de mercado y cómo hacer que el plan de acción esté alineado con tu estrategia.



Las claves de éxito

- Elaboración del Business Case
- Compromiso de la dirección y del talento masculino de la compañía
- Implementación del plan de acción, priorización e involucración de los roles estratégicos
- Formación como clave del éxito del cambio cultural
- Comunicación estratégica y puesta en valor
- Validación legal y representación social



Estrategia de diversidad de género en una compañía multinacional líder en el sector bebidas

Contexto

La gestión de la diversidad, una demanda del mercado y de la Sociedad

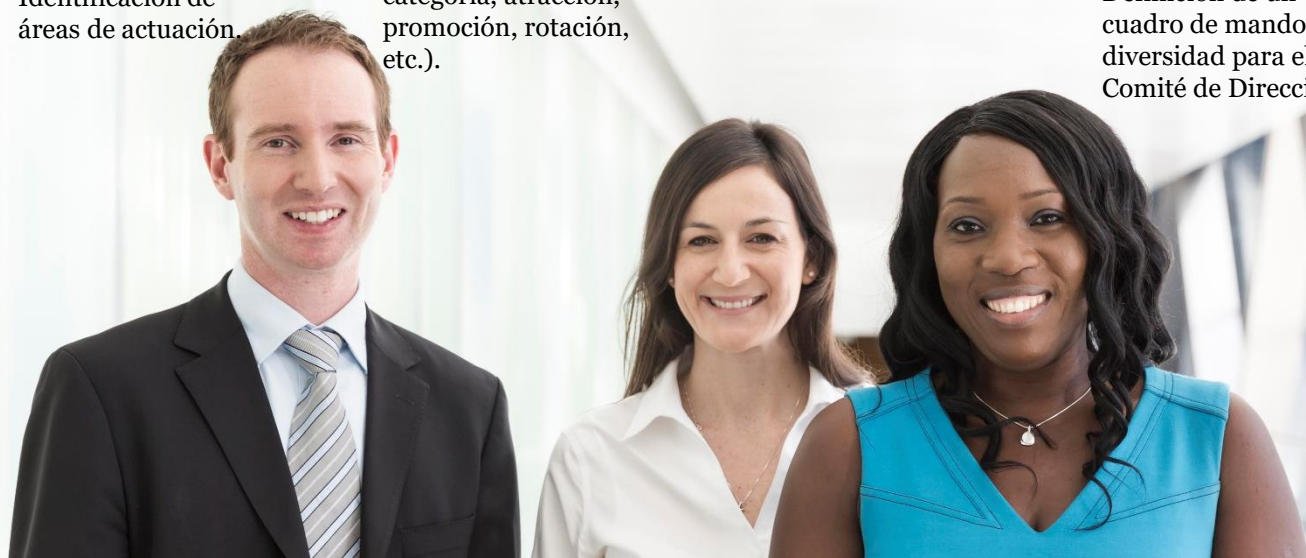
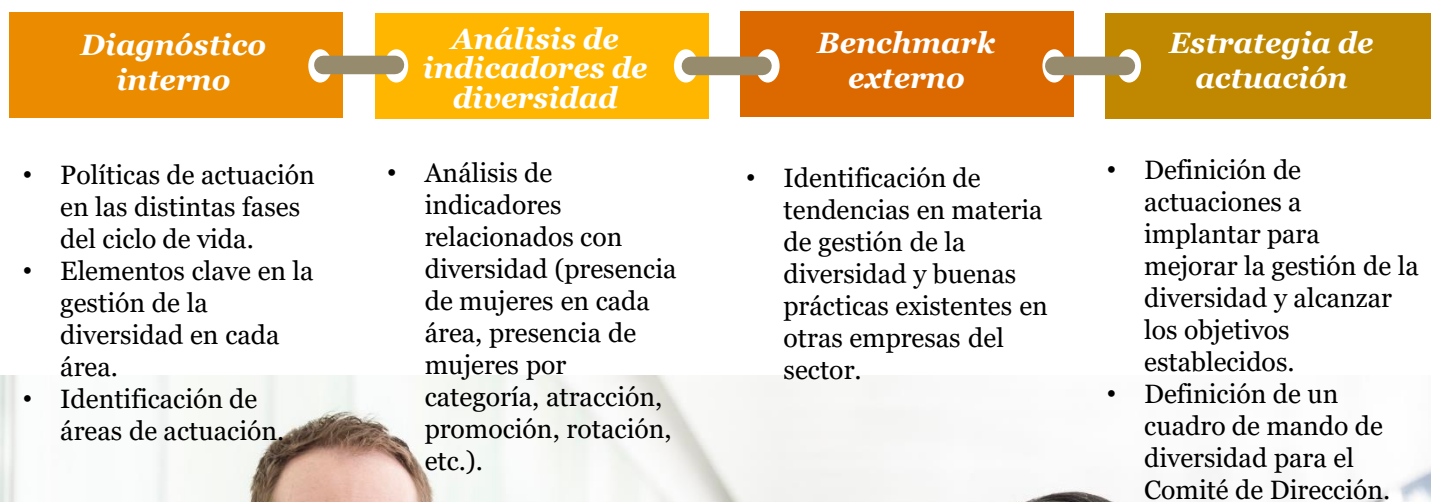
- Gran **compañía internacional** en proceso de integración.
- Salida a **bolsa** y mayores **requerimientos de los accionistas** para trabajar en el ámbito de la diversidad.
- Fijación de **objetivos de diversidad de género a nivel internacional** que han de ser implantados en cada país.

Objetivo del proyecto

Asesorar a la Compañía en el **desarrollo de una estrategia de diversidad de género** que:

- permita **alcanzar los objetivos** establecidos a nivel internacional (presencia de mujeres en plantilla; participación en los niveles directivos de la compañía).
- establecer **medidas de actuación específicas para las distintas áreas** de la compañía (área industrial, área comercial, áreas corporativas).
- diseñar actuaciones para las diversas etapas del **ciclo de vida de los empleados** (atracción, desarrollo, promoción, engagement, comunicación), así como para la **cadena de suministro**.

Nuestro enfoque



¿Por qué PwC?

Equipo multidisciplinar

formado por especialistas en materia de Recursos Humanos, Responsabilidad Social, Auditoría de información no financiera y Derecho Laboral

- **Certificamos** el cumplimiento de la norma existente y elaboramos informes independientes de aseguramiento de los indicadores de igualdad y brecha salarial.
- Realizamos **estudios y publicaciones** periódicas sobre tendencias en materia de diversidad.
- Estamos involucrados en proyectos que abordan la **brecha salarial en las empresas, diagnósticos exhaustivos en términos de igualdad y comunicación estratégica.**
- Nos centramos en alinear la perspectiva de personas con la **perspectiva estratégica de la organización.**

Algunos de nuestros credenciales

State Street	Gas natural
Barclays	De Beers
EDP	Rothschild
Tesco Bank	Mutua Madrileña



Si deseas más información, puedes contactar con las siguientes personas:



Marta Alaman Calabuig
Socia PwC
marta.alaman@es.pwc.com
639 836 853



Mar Gallardo Mateo
Socia PwC
mar.gallardo@es.pwc.com
639 777 902



Esther Mut Pons
Socia PwC
esther.mut.pons@es.pwc.com
639 201 856



Pablo Bascones Illundain
Director PwC
pablo.bascones.illundain@es.pwc.com
649 378 455

