



Universidad
Carlos III de Madrid

Universidad Carlos III de Madrid



III Jornada sobre Empleo y Discapacidad
Acciones para un empleo cualificado





Logotipo de BARCLAYS

GESTIÓN DE LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD EN BARCLAYS

VENTAJAS, CLAVES Y DESAFÍOS

FERNANDO Riaño Riaño

Barclays España

Director de Igualdad y Diversidad

Madrid, 29 de Abril de 2.009

UC3M. III Jornadas Empleo y Discapacidad

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN BARCLAYS

1. Política global del grupo.

La visión de Barclays sobre la Igualdad y la Diversidad.

Elementos principales.

2. Adaptación de las estrategias globales a Barclays España.

Políticas generales.

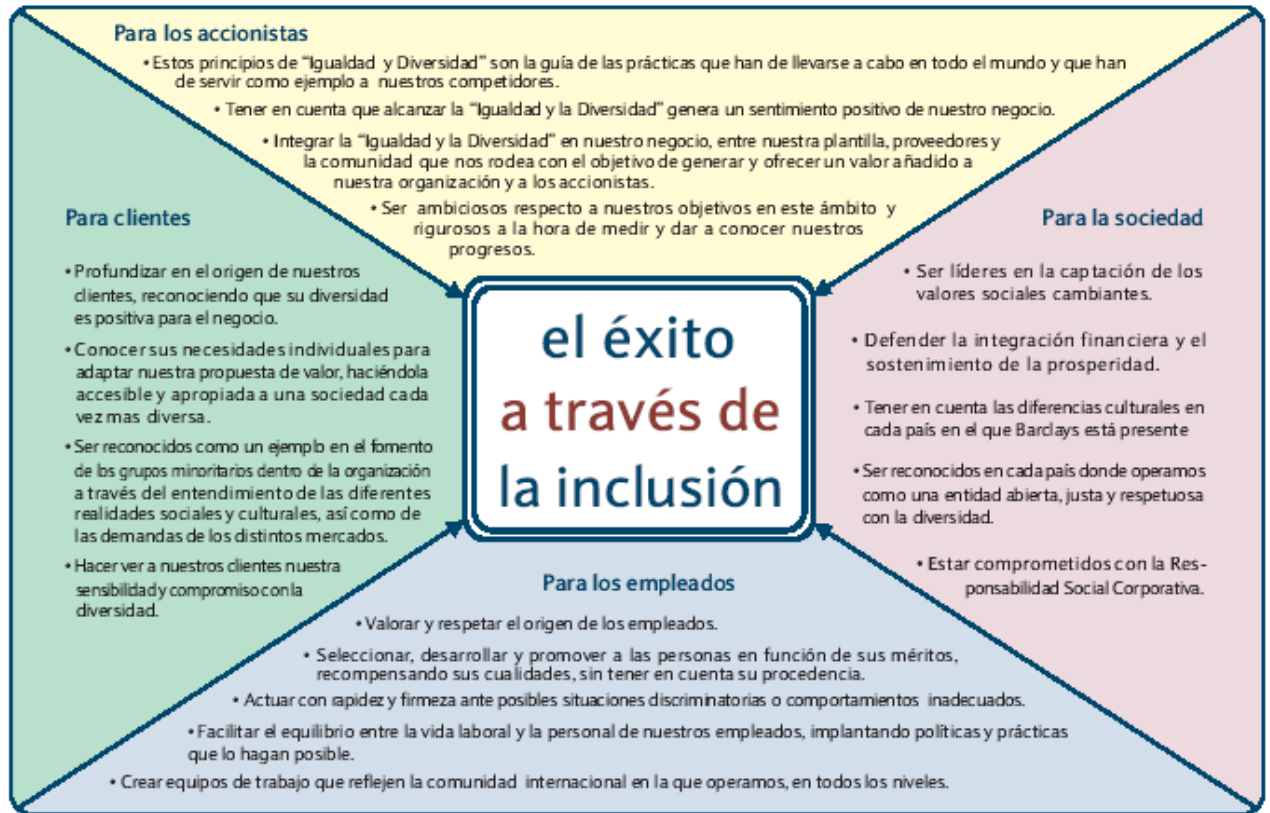
Género.

Conciliación vida laboral personal.

Discapacidad.

3. Visión a corto, medio y largo plazo.

La Visión de Barclays sobre la Igualdad y Diversidad



Firmado por Jacobo González-Robatto y El Comité de Dirección



Gráfico : Visión de Barclays sobre la Igualdad y Diversidad

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN BARCLAYS

ELEMENTOS PRINCIPALES

Igualdad y Diversidad

Género

Discapacidad

Raza y cultura

Conciliación

Orientación sexual

Edad

Religión

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN BARCLAYS

Adaptación de las estrategias globales a Barclays España

Igualdad y Diversidad en España

Políticas Globales

Género

Conciliación

Discapacidad

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN BARCLAYS

BARCLAYS ESPAÑA: Políticas globales.

POLÍTICAS (dirigidas a hombres y mujeres).

Flexibilidad laboral.

Apoyo profesional.

Beneficios extrasalariales.

FACILITADORES.

Liderazgo y estrategia.

Comunicación interna.

Responsabilidad de todos los empleados.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN BARCLAYS

BARCLAYS ESPAÑA: Políticas globales.

Dirección de Igualdad y Diversidad

- Análisis de información :
 - Benchmarking externo.
 - Políticas de grupo.
 - Resultados Encuesta de Opinión.
 - Focus Groups
- Inclusión de los principios de Igualdad y Diversidad en los procesos de negocio.
 - I&D en la evaluación del desempeño.
 - I&D en los procesos de selección.
 - Establecimiento de objetivos numéricos de representación de empleados.
- Compromiso del Comité de Dirección con la Igualdad y la Diversidad.
- Comunicación Interna.
 - Plan de comunicación.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN BARCLAYS

BARCLAYS ESPAÑA : Género

Plan Acción positiva Programa Óptima (Instituto de la Mujer, M.T.A.S.)

- Acciones de Selección.

Revisión del proceso de selección externa e interna.

Sensibilización de proveedores.

- Acciones de Promoción.

Objetivos numéricos de representación femenina en los diferentes niveles.

Cursos de desarrollo de mujeres. Evolución hacia programas de mentoring mixto.

Entrevista de salida para mujeres.

Retribución variable en red comercial durante la baja maternal.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN BARCLAYS

BARCLAYS ESPAÑA : Género

- Actuación en casos de violencia de género.
- Medidas disciplinarias.

Divulgación del compromiso de actuar con rapidez y firmeza ante comportamientos inadecuados.

- Marketing de clientes.

Revisión del lenguaje e inclusión del femenino.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN BARCLAYS

BARCLAYS ESPAÑA: Conciliación.

Políticas de apoyo a la maternidad/paternidad (que mejoran los permisos legales):

- Semana adicional.
- Permiso retribuido por nacimiento de más de dos hijos ó hijos con discapacidad.
- Posibilidad de acumular las horas de lactancia en tres semanas.
- Flexibilidad baja maternal.
- Reducciones de jornada.
- Permiso por paternidad.
- Mejora en permisos para adopciones.
- Traslados y aproximación al domicilio.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN BARCLAYS

BARCLAYS ESPAÑA: Conciliación.

- Políticas de flexibilidad horaria.

Flexibilidad en hora de entrada y salida y distribución irregular jornada.

Acuerdo de reversión de jornada.

Ubicación próxima al domicilio.

- Permisos no retribuidos.

Excedencias cuidado de familiares dependientes.

Acompañamiento a servicios de asistencia sanitaria.

Excedencias formativas solidarias.

- Plan de movilidad equipos informáticos.

- Compromiso de sustitución.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN BARCLAYS

BARCLAYS ESPAÑA: Discapacidad

- Objetivos numéricos de contratación de personas con discapacidad: el acuerdo INSERTA.
- Colaboración Barclays-ONCE / Fundación ONCE.
- Sensibilización de la plantilla: Formación sobre discapacidad.
- Plan de reclutamiento: Buscando la capacidad.
Plan Becarios.
Trabajo con otras entidades especializadas.
Universidades.
- Accesibilidad clientes y empleados.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN BARCLAYS

Visión a corto, medio y largo plazo.

NUEVA SITUACIÓN,

- Creciente incorporación de la mujer en el mercado laboral.
- Mujeres creadoras de empresas.
- Nivel de formación en acceso al mercado laboral igual al hombre.
- Mayores dificultades para encontrar candidatos con talento.
- Hacia el pleno empleo.
- Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN BARCLAYS

Visión a corto, medio y largo plazo.

NUEVOS VALORES.

- Desarrollo profesional.
- Conciliación: vida personal y laboral.
- Liderazgo transformacional VS liderazgo transaccional.
- Trabajo en equipo: voluntariado corporativo.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN BARCLAYS

Visión a corto, medio y largo plazo

NUEVAS ESTRATEGIAS

- Conciliación
- Diversidad
- Flexibilidad carreras
- Salario “emocional”
- Retención, generación y selección del talento.
- Comprensión del mercado global: el mejor servicio para los clientes
- Innovación y creatividad

COLABORACIÓN INSTITUCIONAL

IGUALDAD & DIVERSIDAD = ELEMENTO ESTRATÉGICO.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN BARCLAYS

CONCLUSIONES

- El desarrollo de la diversidad en el capital humano de nuestros públicos representa una ventaja competitiva; workplace & Marketplace.
- Saber gestionar capacidades diferentes es una forma de motivar y atraer de manera diferente

EL ÉXITO A TRAVES DE LA INCLUSIÓN