

8 de **Marzo**
de **2013**

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



Un año del
Plan de Igualdad

Día 

Ricardo Currás

Consejero delegado DIA



“ Esta semana celebraremos, no sólo el Día de la Mujer, sino también el primer año de vigencia de nuestro Plan de Igualdad. Un año en el que hemos continuado avanzando en el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, principio que refuerza nuestra cultura, y que es una muestra más de cómo vivimos y nos implicamos con nuestros valores, en concreto, con el Respeto.

Quiero aprovechar la ocasión para resaltar y agradecer al equipo de DIA su profesionalidad y su esfuerzo invertido en conseguir la buena posición que DIA tiene hoy en el mercado. Porque las personas que trabajan en DIA son y deben sentirse parte de este gran proyecto.

Uno de nuestros grandes tesoros es el Talento de todas las mujeres y hombres que forman nuestro equipo. Y es que contribuir a la igualdad de oportunidades también es aprovechar el talento que toda persona, independientemente de su sexo, puede aportar. No podemos caer en el error de desaprovechar el talento de ninguno de nuestros colaboradores, sea hombre o mujer, en ningún área ni nivel de la compañía, sino que debemos continuar favoreciendo situaciones y entornos que posibiliten la diversidad y en los que cada persona pueda desarrollar su potencial y demostrar su valía.

Por todo esto, os animo a continuar por este camino, integrando e involucrándonos en este principio de igualdad de oportunidades que enriquece nuestra cultura empresarial. ”



“El 8 de marzo de 2012 entró en vigor el Plan de Igualdad de DIA.

Esta fecha tiene una especial significación pues coincide con el DIA internacional de la Mujer, fecha en la que las instituciones políticas, sociales, empresariales, culturales en todo el mundo realizan actividades para recordar que la Igualdad de Género es un derecho, poniendo de manifiesto el compromiso de la sociedad con este principio, que no es ajeno a DIA, ya que, también forma parte de su cultura empresarial, y en concreto de uno de sus valores: el Respeto.

Hemos querido celebrar este día con la elaboración de esta edición monográfica de igualdad dedicada a recordar los ejes clave en los que estamos trabajando, contribuyendo así a dar visibilidad a la mujer, y sensibilizar sobre la Igualdad de oportunidades.

Contamos con la inestimable ayuda y visión de mujeres referentes en el impulso de la igualdad como nuestra Presidenta Dña. Ana María Llopis, la única mujer Presidenta de una Compañía del IBEX-35, o con Dña. Mercedes Wullich, Directora de Mujeres&Cía, y por supuesto con el apoyo de D. Ricardo Currás, nuestro Consejero Delegado cuyo impulso ha sido determinante en la elaboración de nuestro Plan de Igualdad.

Nuestro verdadero protagonista es el equipo de DIA, hombres y mujeres que componen la plantilla. En esta ocasión damos “la voz” a las mujeres DIA, quienes representan el liderazgo femenino, ejemplo de profesionalidad y liderazgo con presencia en todas las áreas y actividades de la Compañía.

Finalmente, como muestra del compromiso de DIA, queremos hacerte llegar las campañas relacionadas con la corresponsabilidad, violencia de género y compartir un breve apunte a la regulación promovida por organismos como el Instituto de la Mujer, la Unión Europea o la ONU.



Olga Rico Santiago
Directora de RRHH DIA España

La **igualdad de oportunidades** no es solo un principio de justicia social, sino un **elemento relevante en la calidad empresarial**

ALGUNOS DATOS

Las mujeres representan el 60% de los licenciados en España y el 45% del mercado laboral pero al llegar a la alta dirección de las compañías, este porcentaje desciende en torno al 10%

FUENTE: Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Plan de Igualdad de DIA

“La gestión de los RRHH desde la óptica de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hace referencia a la igualdad de hecho en las condiciones de trabajo: acceso al empleo, selección, promoción, remuneración, formación.

El Plan de Igualdad es la herramienta en la que se articula el conjunto de medidas y acciones positivas que persigue integrar el principio de Igualdad.”

María Maneiro Prieto
Agente de Igualdad DIA
Jefa de Jurídico Laboral

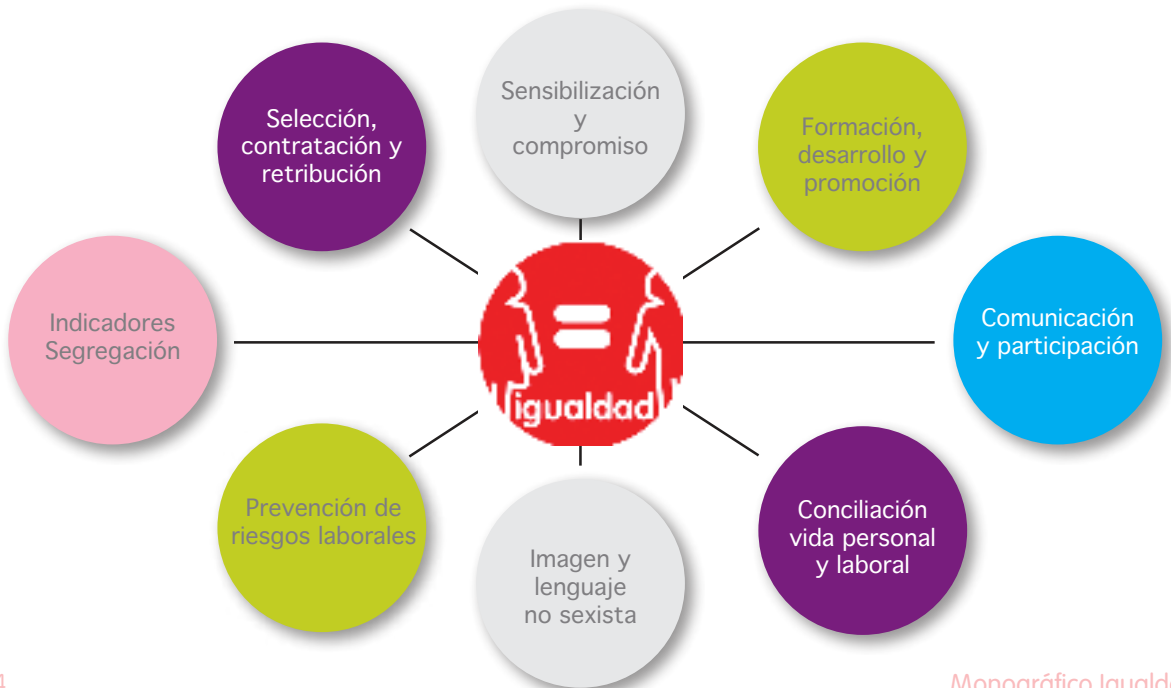
Es importante sensibilizar a la plantilla en la Igualdad de oportunidades para garantizar que forma parte de nuestra cultura corporativa.

Respeto

Respetamos nuestros **compromisos**.
Generamos un **ambiente de confianza** y **aceptamos la diversidad** y las **diferencias de opiniones**, así conseguimos trabajar en un **clima de seguridad, credibilidad y respeto** a la persona.



Ejes de actuación Plan de Igualdad



1 Año del Plan de Igualdad de DIA

Puesto en marcha:

- Acciones formativas en igualdad para Monitoras de selección y formación
- Nombramiento Agente de Igualdad
- Sección de igualdad en la Intranet
- Adaptación de los protocolos de selección
- Desarrollo herramientas promoción
- Implantación reporting perspectiva género
- Códigos de conducta y protocolos de acoso

“ Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales:

Importancia de las medidas encaminadas a prevenir el acoso en el trabajo, detectarlo, denunciarlo y actuar. Los protocolos de acoso por razón de sexo o sexual incluidos en el Plan de Igualdad deben de ser conocidos por toda la plantilla.

”

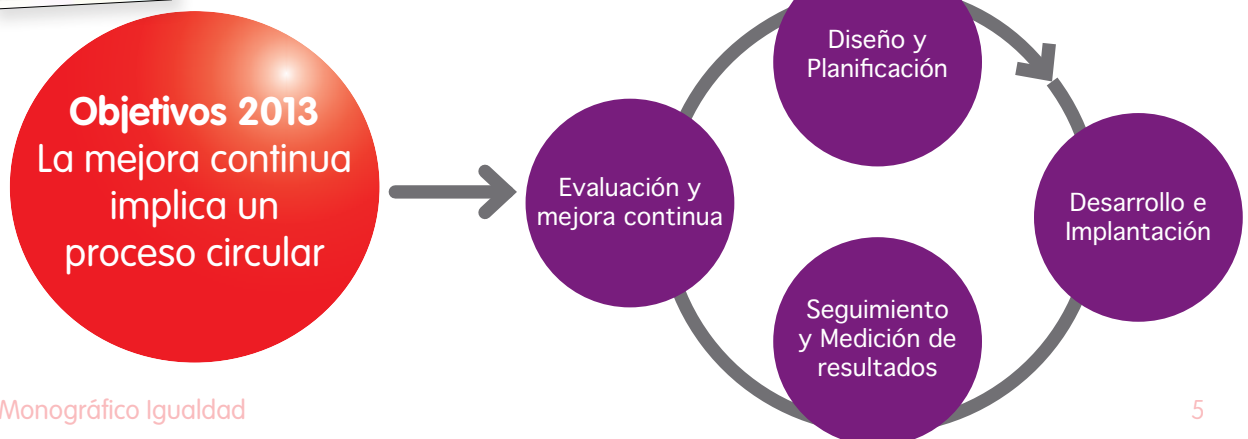
Eva María Ces García
Jefa de Prevención RL

Guía del lenguaje no sexista



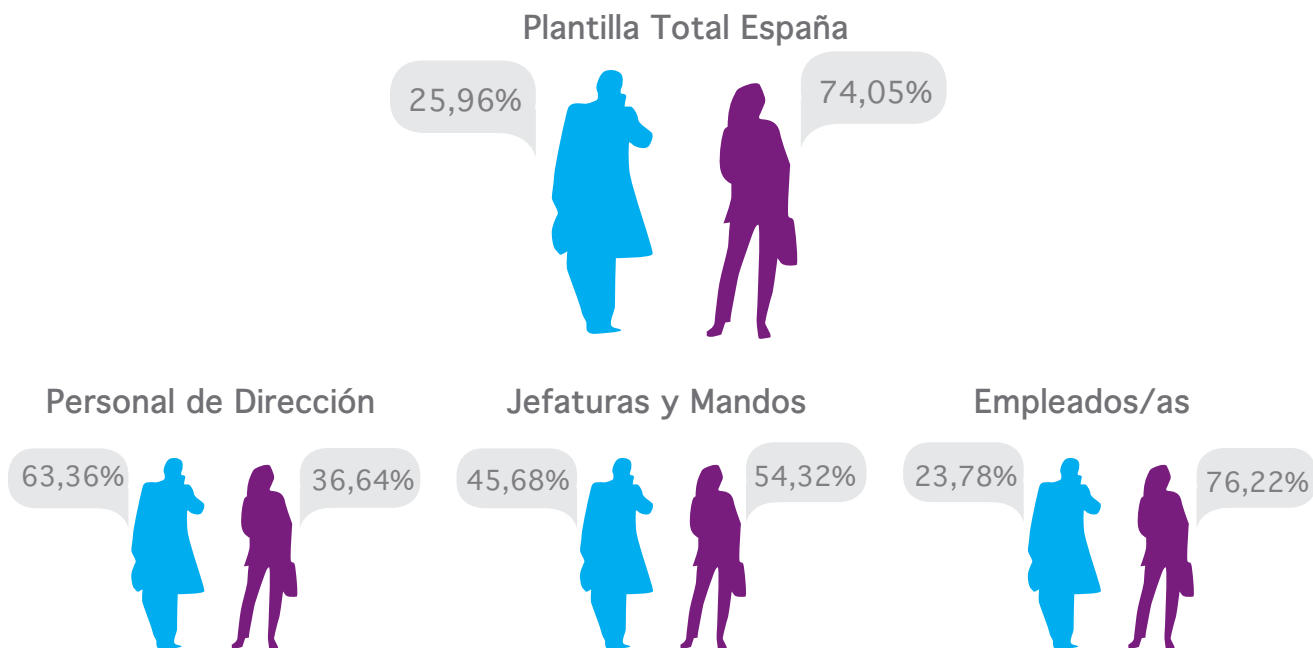
El lenguaje y las imágenes que usa una organización reflejan su cultura de empresa.

Coincidiendo con el aniversario de la firma del Plan de Igualdad de DIA hemos elaborado una guía donde se establecen pautas de uso no sexista de lenguaje y de las imágenes.

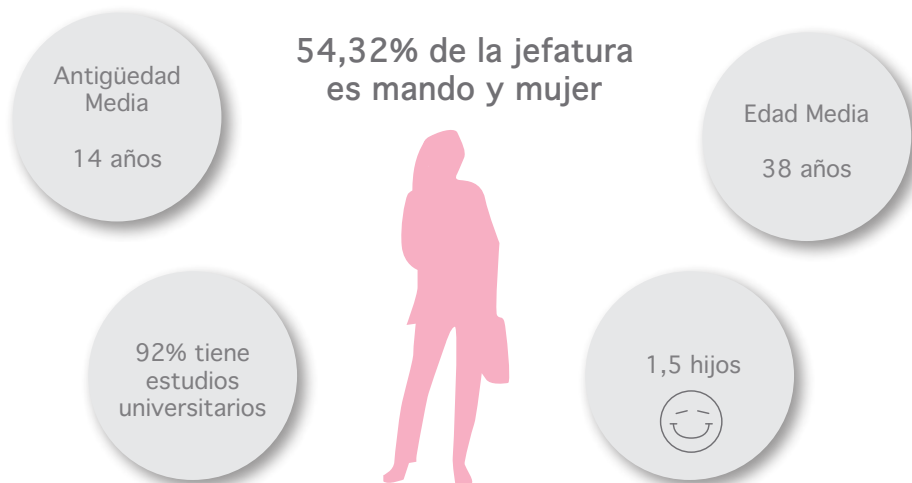


La mujer en DIA

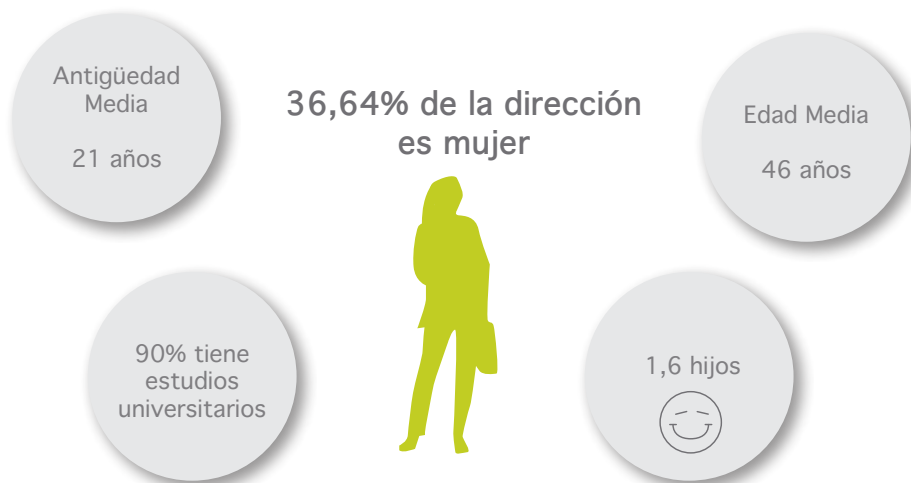
Composición de la plantilla por género en DIA:




Perfil femenino de la jefatura y mando en DIA:



Perfil de la mujer directiva en DIA:



85%
Mujeres en Supervisión
de Red de Tiendas



El análisis y seguimiento de los indicadores de igualdad hace posible la valoración de los resultados de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad. Lo que no se mide no se gestiona.

Ana M^a Llopis

Presidenta DIA



“Hoy en día, hablar de género resulta de fundamental importancia, por su impacto en el desarrollo de hombres y mujeres y la construcción de sociedades más justas y respetuosas con la dignidad humana. En el mundo en general y en el empresarial en particular no puede desaprovecharse todo el talento independientemente de su género.

Reconocer la igualdad en derechos implica dos condiciones: la igualdad de oportunidades y la creación de condiciones para que esas oportunidades puedan aprovecharse por igual. En DIA ambas condiciones se cumplen.

El plan de igualdad

El 74% de la plantilla de DIA son mujeres y con el plan de igualdad que tenemos queremos establecer las herramientas para impulsar y promover la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres reforzando así la política de diversidad y los valores que conforman la compañía.

La conciliación y la corresponsabilidad

Es un “pas des deux”, un paso de baile equilibrado que corresponde a todos a los hombres y mujeres; necesitamos cada vez más hombres que participen de la corresponsabilidad. Desde mi experiencia, reconozco que no estaría donde estoy si no fuera por mi marido. Siempre debe haber apoyo profesional entre la pareja; mis padres decían: “Lo que tienen que saber las mujeres es que lo importante es la calidad de tiempo que le dedicas a tu familia, a tu trabajo, a tus sueños y no la cantidad”.

Los techos de cristal

Yo no creo en ellos, y creo que hablar de ellos no ayuda nada, en cuanto le pones una etiqueta a un problema se convierte en barrera real y excusa semántica; creo que hay que orquestar la imparcialidad, romper las barreras organizativas, los sesgos invisibles no conscientes a veces, los arquetipos y siempre intentar hacer lo que te toca hacer lo mejor que puedes porque sólo así recogerás los frutos. El techo de cristal es la profecía que se auto valida y creo que hay que impedir validarla, pensar que el techo no tiene límite.

El presente y el futuro de la igualdad

Aunque el camino está iniciado aún nos queda recorrido para construir una sociedad en la que la paridad sea una realidad, iniciativas como el Plan de Igualdad en las empresas y la sensibilización a esta realidad son fundamentales para su consecución. ”

La opinión de la experta



“El talento es el valor más demandado en las empresas y en tiempos críticos no puede perderse ninguna oportunidad. Por eso es necesario hacer visible el talento de las mujeres en todos los órdenes, las sectores y profesiones”

La crisis no puede ser una excusa para el retroceso. Si las mujeres no tenemos una posición militante, no detendremos la voracidad de quienes no ven en los valores de la diversidad una herramienta para avanzar y convertirnos en un país con instituciones y compañías innovadoras.

En tiempos de crisis el talento es capital y la sociedad tiene que contar con todo el talento. Para eso hay que cambiar las reglas, barajar...y dar de nuevo.

A fecha de hoy, la brecha entre hombres y mujeres en la empresa continúa siendo un hecho acusado y son muchas las iniciativas que tratan de cambiar esta tendencia. Las mujeres hemos avanzado en el ámbito laboral, pero es necesario impulsar el cambio en la promoción interna y la participación de las mujeres en puestos directivos.

Las estadísticas reflejan la importancia del papel de la mujer en la sociedad.

Las mujeres **generan el 40% del PIB mundial** y, por lo tanto, suponen un motor muy importante para el crecimiento económico. Representan **el 50% de la población, controlan el 65% del gasto mundial.**

Hay más mujeres que hombres que se gradúan en la universidad y, sin embargo, todavía no llegan a los altos cargos. ¿Por qué?

Es necesario implicar también a los hombres para que entiendan que los cambios necesarios serán también un valor para la compañía y para sus resultados económicos.

En los Consejos de Administración de las empresas españolas las mujeres no tienen toda la presencia que deberían y más de un 70% de las empresas no incorporan consejeras en los Consejos de Administración.

En lo que a la sociedad respecta, leí hace poco algo que hago propio: no se trata ya de romper el techo de cristal sino de construir una nueva casa en la que estemos a gusto, hombres y mujeres, cada cual con sus talentos y sus sueños. ”

Mercedes Wullich
Directora de Mujeres&Cía

Mercedes Wullich

Mujeres y Cía. www.muheresyca.com

Primer portal periodístico con el foco en la mujer, hecho por hombres y mujeres que apuestan por una sociedad plural que nace con la vocación de dar visibilidad a las mujeres desde una perspectiva de género.

Las TOP 100 Mujeres Líderes www.lastop100.com

Objetivo dar a conocer a las 100 máximas referentes en los ámbitos académico e investigación; cultura; empresa; medios de comunicación; pensamiento; política; emprendimiento; tercer sector.

The Women Station www.thewomenstation.com

Primer espacio de trabajo para mujeres emprendedoras y mujeres que están en proceso de reinención, donde el networking, mentoring, la inspiración y la cooperación, son vitales para el desarrollo profesional.

Liderazgo femenino en DIA

“La clave para poder llevar a cabo los proyectos y conseguir los objetivos **está en el trabajo en equipo**, sin distinción entre hombres y mujeres, solo haciendo valer el talento, el esfuerzo y la implicación de cada una de las personas del equipo.”

“La formación, la cultura y el esfuerzo del individuo dependen del propio ser humano con independencia del género pero **sólo el reconocimiento de la igualdad del hombre y de la mujer permitirán construir un modelo más justo** y el pleno desarrollo de todos.”



Corinne Sánchez Dupan
Directora de Control de Gestión España
32 años en DIA



María Eva Molina
Directora Centro Regional de Mejorada
26 años en DIA

“En todos estos años en DIA he sido evaluada como profesional, **nunca he sentido que me aplicasen criterios diferentes por ser mujer.**”



Concepción Bravo Cabanillas
Directora de RRHH Grupo DIA
26 años en DIA



Iliana Iglesias
Directora Comercial Frío Negativo España
18 años en DIA

“El principio de igualdad no quiere decir que todos seamos iguales, porque no lo somos. **Se trata de tener la misma oportunidad para desarrollar nuestras habilidades**, y en el caso de DIA hemos asumido con naturalidad algo que no se da en muchas empresas en España: valorar la creatividad, la empatía, la sensibilidad, la flexibilidad y la capacidad de trabajo en equipo propias de la mujer. Somos responsables de cuidar este legado dentro y fuera de DIA.”



María López de Montenegro
Directora Calidad Grupo DIA
15 años en DIA

“Creo que **es posible conciliar la vida laboral con la familiar**, y que no es incompatible con una carrera con proyección; basta con tener el apoyo de empresa y familia, cada una en su ámbito para poder adaptarnos en determinadas situaciones que cambian ambos entornos.”



Mª Teresa Roig Fius
Directora de Centro Regional de Sabadell
25 años en DIA

“ Mi trayectoria empezó como cajera, encargada, supervisora y jefa de inspección, años que compatibilicé con mis estudios. En 1995, acepte el reto de marcharme a Portugal y colaborar con el equipo portugués. A la vuelta pasé a dirigir el equipo de Ventas de Cataluña. Hasta que en 2007 fui nombrada directora del centro de Sabadell. Dos de mis últimos ascensos coincidieron con la llegada de mis dos hijos. Yo, al igual que la Compañía entiendo que **es perfectamente compatible dirigir un centro del tamaño de este y tener a dos hijos preciosos esperando en casa.**”

“ Desde muy joven he tenido claro que mi trabajo es fundamental para mi desarrollo personal y profesional. Por suerte mi familia ha entendido mis prioridades y siempre me ha apoyado. Por esta razón he podido aprovechar todas las oportunidades que DIA me ha ofrecido. En los 33 años de trabajo, he vivido experiencias muy positivas, he recibido formación y **he tenido oportunidad de demostrar mis aptitudes** que afortunadamente han sido reconocidas. ”



María Payán
Directora Centro Regional de Getafe
33 años en DIA



Marisa Hurtado
Jefa Almacén Sabadell
23 años en DIA

“ Ya es hora de convertir los proyectos en realidad a través de nuestro liderazgo. **No hay que dejar que el trabajo se interponga en el transcurso de la vida,** hay que conseguir que éste sea una parte atractiva y divertida de ella. ”

“ Todos los retos ,con sus adversidades, **se superan con optimismo, iniciativa, compromiso y trabajo;** cualidades que pertenecen a la condición humana, ya seamos hombres o mujeres y son claves para conseguir el éxito de nuestros proyectos laborales y personales. ”



Ángeles Prieto Hidalgo
Supervisora Jaén
16 años en DIA

Corresponsabilidad

La corresponsabilidad es el necesario reparto de las tareas domésticas entre los miembros del hogar.

Colaborar

Compartir

Comprometerse

La igualdad ha de incidir en poder conciliar el ejercicio de una actividad profesional con las necesidades, atención y cuidado en el medio familiar, tanto por parte de los hombres como de las mujeres



ESTO NO ES UN CHISTE

Compartir las tareas domésticas y de cuidado no es un chiste. Es una realidad que afecta a millones de personas.

Esta es la realidad.
Te animamos a que participes para poder conciliar tu vida profesional y personal.

¡¡¡¡¡
¡¡¡¡¡
¡¡¡¡¡
¡¡¡¡¡
¡¡¡¡¡

Encuentra con el logo de Cruz Roja los puntos de información y asesoramiento en tu zona.

Logo of Cruz Roja (Red Cross) and other organizational logos.

Campaña organizada por Cruz Roja en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y el Fondo Social Europeo.

“Esta es la realidad. De ti también depende que podamos dibujar otra”

El humor es el eje de unos mensajes que invitan a la reflexión a través de la ironía. Es un humor que busca una actitud activa por nuestra parte y nos obliga a hacernos preguntas sobre unas situaciones que están ocurriendo cada día. La campaña refleja realidades cotidianas que pueden ser vistas como un chiste y hacernos reír, pero que al mismo tiempo nos ponen un espejo en el que la sociedad ve reflejada sus carencias en materia de corresponsabilidad y conciliación.

Contra la violencia de género

El plan de igualdad recoge medidas de ayuda a la mujer víctima de violencia de género.

016
teléfono gratuito
de información y
asesoramiento
jurídico

“Si la maltratas a ella me maltratas a mi”



Servicio público puesto en marcha por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, en funcionamiento las 24 horas del día, y en el que serás atendida por profesionales especializados en esta materia.



“No se trata de un asunto que concierne solamente a las mujeres, es responsabilidad de todos nosotros. El tiempo de la tolerancia y las justificaciones a este tipo de violencia se acabó. Sí, es posible. Juntos podemos detener la violencia”

*Extracto del Mensaje de la Sra. **Michelle Bachelet**
para el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres
25 DE NOVIEMBRE 2012*

Regulación de la igualdad

En España, la Constitución, en su artículo 14, proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española.

UNION EUROPEA

- Propuesta de ley sobre cuota en los consejos.
- Directiva 75/117 sobre igualdad de retribución.
- Directiva 76/207 sobre igualdad de trato en el empleo, formación y condiciones de trabajo.
- Directiva 2006/54 sobre igualdad en asuntos de empleo y ocupación.



Viviane Reding es desde 2010 vicepresidente de la Comisión Europea y comisaria de Justicia, Derechos Fundamentales y Ciudadanía.

“La Comisión Europea avala la presencia femenina en los puestos de mando de las Compañías.”



“La igualdad de género tiene que ser una realidad vivida.”



La Sra. **Michelle Bachelet** es la primera Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, entidad que fue establecida el 2 de julio de 2010 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Bajo su dirección, ONU Mujeres liderará, apoyará y coordinará el trabajo en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer en el ámbito mundial, regional y de país.

Día Internacional de la Mujer 8 de marzo

Breve historia

La primera convocatoria tuvo lugar en 1911 en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza extendiéndose su conmemoración, desde entonces, a numerosos países.

En 1977 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) proclamó el 8 de marzo como Día Internacional por los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional.

El 8 de marzo se conmemora la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona.

Este año 2013

El tema de la ONU para el Día Internacional de la Mujer es “Una promesa es una promesa: momento de pasar a la acción para acabar con la violencia contra las mujeres”



Parlamento Europeo celebra
el Día Internacional de la Mujer el año 2013
“LA RESPUESTA DE LAS MUJERES A LA CRISIS”

