

PHILIPS

Diversity&Inclusion

PHILIPS IBERICA, S.A.U

PHILIPS

0.- Perfil de empresa

Philips es una empresa líder en tecnologías de la salud, centrada en mejorar la vida de las personas y facilitar la obtención de mejores resultados en el continuum de salud, desde los hábitos saludables y la prevención, hasta el diagnóstico, tratamiento y cuidado en el hogar. Philips hace uso de su avanzada tecnología y de sus profundos conocimientos clínicos y del consumidor para ofrecer soluciones integradas. La compañía es líder en imagen diagnóstica, terapia guiada por imagen, monitorización e informática de la salud, así como en salud del consumidor y cuidado en el hogar. Con sede en Holanda, emplea a aproximadamente 73.000 empleados, con operaciones comerciales y servicios en más de 100 países.

1.- Política de Diversidad e Inclusión en Philips

En Philips, nos esforzamos por hacer que el mundo sea más saludable y más sostenible a través de la innovación. Solo una comprensión profunda de las necesidades de los consumidores en todo el mundo y los desafíos a que se enfrentan nos permiten proporcionar soluciones que mejor se ajustan a sus necesidades.

Por eso, es una prioridad estratégica para Philips aumentar la diversidad de nuestra plantilla para reflejar mejor a nuestros grupos de interés y mercados, lo que tendrá un impacto positivo en nuestro negocio. Para beneficiarse del poder de esa diversidad, debemos proporcionar un entorno de trabajo inclusivo en el que cada empleado pueda contribuir en su totalidad.

Qué significa diversidad e inclusión para Philips

Somos una empresa global y nos esforzamos por crear una cultura inclusiva en la que se reconozcan y valoren las diferencias. Reuniendo a personas de diversos orígenes y dando a cada persona la oportunidad de aportar sus habilidades, experiencias y perspectivas.

Específicamente eso significa:

- Defender la diversidad de la plantilla. Acogemos individuos únicos sin importar raza, color, edad, género, identidad de género o expresión, orientación sexual, idioma, religión, opinión política u otra, discapacidad, origen nacional o social o nacimiento.
- Valorar diversas perspectivas. Aprovechamos el pensamiento, las habilidades, la experiencia y los estilos de trabajo diversos de todos en nuestra compañía.
- Construyendo una organización flexible. Ofrecemos oportunidades para adaptar el trabajo a las diversas necesidades de las personas en diferentes etapas de la carrera y de la vida.
- Respetar la diversidad de las partes interesadas, clientes, comunidades, gobiernos, proveedores y accionistas.

Cómo apoyamos la diversidad e inclusión en Philips

Proporcionar un lugar de trabajo inclusivo donde todos los empleados puedan sentirse valorados y respetados es una parte central de nuestra cultura. Nuestro compromiso con la inclusión y la diversidad se refleja en Nuestras Competencias, en nuestros Principios Generales del Negocio, y en nuestra Política de Empleo y de Gestión de Personas.

La inclusión y la diversidad en Philips es liderada por el Comité Ejecutivo (ExCo) que establece la Política de Diversidad e Inclusión, guía el desarrollo de la estrategia en esta materia y periódicamente revisa el progreso de iniciativas clave y con objetivos medibles.

Se espera que los managers de Philips creen diversidad en sus equipos y demuestren, a través de sus comportamientos, un compromiso para fomentar un lugar de trabajo donde las personas se sientan incluidas, valoradas y capaces de contribuir lo mejor posible. Se espera que todos los empleados demuestren trabajo en equipo y respeto por sus colegas indistintamente de su origen, edad, sexo o ideología.

2.- Fomento de la Diversidad e Inclusión en Philips

Philips, ha declarado su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas tendentes a impulsar y fomentar las medidas de conciliación necesarias para la consecución del objetivo de mejorar la calidad de vida de nuestros empleados y fomentar la diversidad, la igualdad de trato y oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades, sin importar raza, color, edad, género, identidad de género o expresión, orientación sexual, idioma, religión, opinión política u otra, discapacidad, origen nacional o social o nacimiento.

Por este motivo en 2010, Philips se adhirió al **Charter de la Diversidad**, iniciativa europea que se enmarca dentro de las directivas anti-discriminación que la Unión Europea adoptó en 2000 y que cuenta con el apoyo directo de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de oportunidades de la Comisión Europea.

La Política de Diversidad e Inclusión de Philips se desarrolla a través de un Sistema de Gestión propio y tiene como elementos básicos la definición periódica de objetivos y el compromiso de la Dirección en la mejora continua de sus actuaciones en estas materias, integrándose esta política a todos los niveles de toda la organización.

Philips, asume el compromiso de potenciar una cultura empresarial asentada en el principio de igualdad de oportunidades y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos generales:

- Sensibilización sobre los principios de igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad dentro de los valores de la empresa,
- Construcción de una plantilla diversa,
- Promoción efectiva de la integración sin discriminación laboral,
- Gestión de la diversidad en todas las políticas de dirección,
- Promover la conciliación de la vida laboral y personal,
- Extender y comunicar el compromiso con estos valores a todo su entorno.

Anualmente hacemos una valoración de la efectividad de las medidas implantadas mediante el empleo de diferentes indicadores que tenemos establecidos, para conocer el impacto y mejoras obtenidas y si existen o no desviaciones con respecto a los objetivos y acciones planificadas, y así poder poner en marcha las iniciativas necesarias para subsanarlas.

También, a través de la Comisión de Igualdad, se hace seguimiento y valoración del Plan de Igualdad que tenemos implantado. Además indicar que estamos certificados como **Empresa Familiarmente Responsable (efr) categoría B+** y realizamos auditorias anuales de seguimiento de las diferentes medidas que tenemos establecidas, referidas al fomento de la conciliación, igualdad y la diversidad en nuestra organización.

En el año 2014 Philips obtuvo el **Distintivo Igualdad en la Empresa** otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Este distintivo es un reconocimiento a las empresas comprometidas con la igualdad y que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización, en la conciliación laboral y familiar y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

3.- Medidas de Fomento de la Diversidad e Inclusión en Philips 2018-2020

Con la voluntad de fomentar la diversidad e igualdad de oportunidades y equiparación de derechos, así como el establecimiento de nuevas medidas y beneficios sociales que fomentaran la conciliación Philips ha incluido algunas **novedades** significativas **en el actual Convenio Colectivo (2018-2020)** y en nuestro **Plan de Igualdad**. Estas son:

- 1 **Fomento de la Contratación y Empleo del Género Menos Representado.**- Favorecer, siempre y cuando la selección tenga lugar en igualdad de condiciones y méritos, la contratación de personal del género menos representado en la empresa en aras de mejorar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad dentro de la organización.
- 2 **Equiparación Matrimonio y Pareja de Hecho.**- Equiparación de derechos de ambos estados civiles para el disfrute de beneficios y permisos existentes en el Convenio.
- 3 **Bonificación Económica por el Reparto de Tareas por trabajador no sustituido en maternidades y bajas que superen las cuatro semanas.**- En aras de favorecer la conciliación familiar y el acceso al disfrute de los permisos existentes. Es un beneficio económico que consiste en el reparto del salario de la persona sustituida entre los compañeros que asuman voluntariamente sus funciones. No obstante, la sustitución del empleado por otro tendrá preferencia al reparto de tareas.
- 4 **Inclusión de las condiciones de Teletrabajo en Convenio.**- Con el fin de garantizar y fomentar el acceso y disfrute de esta medida.
- 5 **Inclusión del Manager efr (empresa familiarmente responsable) de la empresa, en la mesa negociadora del convenio.**- Con el fin de velar por la igualdad de oportunidades y equiparación de derechos, en calidad de garante de las medidas y beneficios sociales existentes y búsqueda de posibles oportunidades de mejora.
- 6 **Aumento de la Flexibilidad de Jornada, Horario Incorporación y de Elección de Puentes y Días de Libre Disposición.**- Se reconocen diferentes opciones con el fin de fomentar la conciliación personal y laboral.
- 7 **Gestión de la Edad Sistema de Pensiones Complementario.**- Se reduce el requisito para acceder al sistema de pensiones a un año de antigüedad en la empresa. La compañía ofrece un seguro de pensiones voluntario, abierto a todos los empleados y cuyo objetivo principal es complementar la pensión percibida por la Seguridad Social. Las contribuciones al seguro se establecen mediante una aportación de 2/3 a cargo de la Compañía y 1/3 restante pagado por el empleado, por tanto, la empresa duplica la aportación que realiza el empleado. Además de la cobertura por aportaciones al Plan también se cubre los posibles riesgos en la vida laboral del empleado.
- 8 **Reconocimiento del Derecho a la Desconexión Digital.**- Con el fin de favorecer la conciliación de la vida personal y profesional, y garantizar el descanso de los empleados, se reconoce el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral del empleado. En concreto se reconoce la facultad de desconexión de los dispositivos digitales, no responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor.

Por otro lado y fuera del convenio recogemos aquí los objetivos específicos para el actual Plan de Igualdad que se están desarrollando y que son liderados por el departamento de RRHH:

- 1 **Women's in Succession Program.** - Inclusión de una mujer en los programas de sucesión de cada una de las áreas y posiciones estratégicas y de máxima responsabilidad en grados superiores a 60. Se monitoriza a través de la aplicación de RRHH, Workday
- 2 **Development Plans Women Program.**- Programa para el desarrollo de los grados 70 para mujeres.- Análisis de los grados 50 / 60, con el fin de identificar grupos objetivos de mejora de presencia femenina.
- 3 **Reverse Mentoring Program.**- Programa de mentoring inverso, millenials vs veteranos Se ha comenzado con Presidencia y Comité de Dirección y actualmente se está desarrollando para Managment Team.
- 4 **Gap Salarial.**- Análisis salarial anual, con el fin de evitar desviaciones y eliminar las que puedan existir. Evitar cualquier diferencia salarial en condiciones de igual mérito, capacidad y aportación.

- 5 **Benefit Continuum Program.-** Medidas de conciliación de la vida laboral y profesional a la carta. Necesidad de avanzar para proporcionar un mejor equilibrio entre profesional y personal y alcanzar la igualdad de género. Extender los beneficios a diferentes grupos de acuerdo a sus necesidades sociales o generacionales, por ejemplo personas con dependientes a cargo, estatus vital, etc. Identificación de colectivos con dificultades para equilibrar la vida personal y profesional y búsqueda de soluciones.
- 6 **Política Global Talent Acquisition.-** Inclusión en las ofertas de empleo la política de no discriminación de igualdad de oportunidades sin distinción de género con el fin de fomentar la participación de las mujeres en las diferentes convocatorias de empleo.
- 7 **Programa de Comunicación.-** Mejora de la comunicación interna para que nuestros empleados tengan información y entiendan los beneficios que ofrece la compañía y puedan adherirse a ellos y externa en Universidades y Escuelas de Negocios, con el fin de captar el talento femenino, dando a conocer todas la políticas y medidas para el fomento de la conciliación e igualdad que tiene establecida la empresa.
- 8 **Programa Embajadores por la Diversidad.-** Comunicar nuestras acciones de responsabilidad social a los clientes, proveedores y colaboradores, con el fin de extender y dar a conocer nuestras iniciativas, políticas y medidas en materia de igualdad y conciliación, con el fin de extender estas prácticas entre la sociedad en general.
- 9 **Plan Ayudas a la Capacitación.-** Programa formativo para personas con discapacidad que se desarrolla en la propia empresa para adquirir habilidades y recursos profesionales y para completar el proceso educativo y formativo. Las becas para la capacitación tienen como objetivo promover la incorporación de las personas una vez formadas en las competencias necesarias para desempeñar el puesto de trabajo.
- 10 **Plan Familia.-** Programa de orientación y asesoramiento dirigido a aquellos empleados que tienen familiares con discapacidad a su cargo. Este programa refuerza las políticas de conciliación y las estrategias de empresa familiarmente responsable. Consultores expertos en discapacidad e integración sociolaboral, orientan y asesoran al beneficiario y a su entorno familiar y social mediante un plan de acompañamiento e intervención personalizado que responde a sus principales necesidades.