

## Plan de Igualdad del Grupo L'Oréal España

### 1. Introducción.

L'Oréal es el primer Grupo Mundial en Cosmética, con un portafolio de 23 marcas internacionales y una presencia en 130 países, empleando a más de 65.000 trabajadores/as. Su misión es hacer accesible la belleza a todos los hombres y mujeres del mundo, ofreciéndoles lo mejor de la cosmética, en calidad, efectividad y seguridad de cara a satisfacer todas sus necesidades. En el corazón de la estrategia de L'Oréal se encuentra la **Gestión de la Diversidad**. Una diversidad que implica cubrir las necesidades de nuestros consumidores a través de una extensa gama de productos, de nuestra presencia en todos los circuitos y del desarrollo de nuestros centros de investigación en los distintos continentes. Una diversidad que nos impulsa a integrar y desarrollar plantillas diversas, en todas las funciones y a todos los niveles, de manera que nos permita entender mejor a nuestros clientes y consumidores y también a desarrollar y mejorar nuestros productos en función de sus expectativas y necesidades. Dentro de estas plantillas diversificadas, en las que apostamos por la integración de diferentes nacionalidades, culturas, orígenes sociales o discapacidad, no podía faltar un buen equilibrio entre hombres y mujeres. En este sentido, L'Oréal quiere manifestar su apuesta clara por la **Igualdad de Oportunidades**, en todos los ámbitos de su negocio, en todas sus políticas de RH y en todos sus procesos de gestión.

### 2. Objetivos del Plan de Igualdad

- Promover el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo y desarrollo profesional en todos los ámbitos.
- Asegurar los medios para, siempre que sea posible, mantener una representación equilibrada de ambos sexos en los diferentes departamentos.
- Prevenir la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual y moral (mobbing) en el trabajo mediante la efectiva aplicación de los protocolos.
- Establecer y difundir las medidas sociales y de conciliación familiar de manera que el desarrollo profesional se haga compatible con la atención a las responsabilidades familiares, en especial de menores y mayores dependientes.
- Revisar los textos vigentes para su adecuación a un lenguaje no sexista.



### 3. Contexto Laboral y de Negocio

En cuanto a Igualdad de Oportunidades, por las características y el atractivo del sector hacia el colectivo femenino, no existen desigualdades numéricas en términos generales. No obstante, habrá unos seguimientos periódicos (que se indican en el punto final de este Plan) para asegurar que esta situación continúa siendo así y para reforzar aquellas áreas en las que la presencia del sexo menos representado deba ser más representativa.

### 4. Cultura de Empresa

En la definición de su cultura, L'Oréal pone de manifiesto su compromiso con los principios éticos que avalan el respeto hacia las personas, su diversidad y por lo tanto la Igualdad de Oportunidades. A destacar como valores están, entre otros:

- ✓ El respeto a las personas, las costumbres locales y la ley.
- ✓ Seguridad, calidad y transparencia como valores de negocio.
- ✓ Diversidad, igualdad, integración profesional, respeto de la dignidad y prevención del acoso e intimidación, como valores de empresa.
- ✓ Contribución a la comunidad y compromiso ambiental, como valores de ciudadano corporativo responsable.

Esta definición de la cultura necesita estar alineada con unas políticas y planes de acción que todos los colaboradores perciban. Este *Plan de Igualdad* tiene que ser una respuesta a esta necesidad de alineación en lo que se refiere a Igualdad de Oportunidades.

### 5. Comisión de Igualdad

Muestra del compromiso de L'Oréal España con la Igualdad de Oportunidades entre las mujeres y los hombres que forman parte de su plantilla es la creación de una Comisión de Igualdad, por cada una de las empresas del Grupo L'Oréal en España, con la misión de analizar, proponer y seguir las medidas que promuevan y garanticen dicha igualdad. Dicha Comisión ha animado desde el inicio el proyecto de Diagnóstico ha elaborado y propuesto este Plan de Acción y establecerá reuniones periódicas, semestrales, para valorar el impacto de las medidas, actualizarlas y en su caso proponer nuevas.

En el Anexo I está la relación de las personas que forman las Comisiones por empresa.

### 6. Diagnóstico

El Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades en el seno de L'Oréal tiene como objetivo principal conocer cuál es la situación real de cada una de las empresas analizadas. Aunque



la metodología ha variado, en unos casos se ha hecho un diagnóstico interno y en otro caso se ha contado con la colaboración de un consultor externo, la finalidad es la misma. Los datos analizados giran en torno a los siguientes ejes:

- Distribución de las plantillas
- Contrataciones / Salidas
- Promoción interna / Formación
- Retribución
- Medidas de Conciliación

En el caso de la fábrica de Burgos y de Cobelsa, el Diagnóstico ha sido realizado en interno con la colaboración del Departamento RRHH y de los miembros de la Comisión.

En el caso de L'Oréal España, el Diagnóstico ha sido realizado por la consultora Easylife con la siguiente metodología:

- Análisis cuantitativo y cualitativo de las políticas de RRHH y Relaciones Sociales.
- "Voz del empleado/a" donde se recogen, a través de entrevistas personales, focus group y encuesta on line, las opiniones y comentarios de la plantilla con relación a la Igualdad de Oportunidades en L'Oréal.

Se anexa el Resumen del Diagnóstico en el Anexo II y actualizaciones al cierre del año 2011.

## 7. Acceso al empleo

Los procesos de selección deben ser claros y transparente para todos/as. Aunque hay una política perfectamente definida para el Reclutamiento, donde se establecen entre otros estos principios, vamos a desarrollar algunas acciones para mejorar este apartado:

- El Grupo L'Oréal España garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y se fomentará, tal y como está recogido en los Pactos Laborales, en caso de igualdad de condiciones, la contratación del sexo menos representado para el puesto que se esté reclutando.
- Creación de un **Manual de Reclutamiento**, donde se recojan los criterios de Reclutamiento, incluidos aquéllos de Diversidad e Igualdad que se deben tener en cuenta en cualquier proceso de selección. Dicho documento no sólo se

distribuirá entre los equipos de RH del Grupo L'Oréal España, sino que se comunicará a todos los Managers que participen en dichos procesos.

- La **comunicación** de dicho Manual se realizará de forma directa a los colaboradores/as implicados, se colgará en la página intranet L'Oréal y yo para dejar libre acceso y disponibilidad del documento y también se difundirá a través de los cursos y jornadas de formación relacionados con el Reclutamiento y el Management.
- Para trabajar la contratación del talento femenino en aquellas áreas o categorías profesionales dónde no estén lo suficientemente representadas se establecerá de forma anual con cada División los **objetivos cuantitativos / cualitativos** que mejoren dicha representación.
- En los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo, ya sean internas o externas, la empresa utilizará un lenguaje no sexista, de manera que no respondan a estereotipos de uno u otro género.

## 8. Clasificación Profesional, Promoción y Ascenso

- Se realizará una revisión de todos los nombres de puestos y/o categorías profesionales de manera que se cumpla con el uso del lenguaje "no sexista".
- En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia para promocionar la persona del sexo menos representado en el puesto a cubrir.
- Del mismo modo se harán los seguimientos necesarios para asegurar las correctas evoluciones de las carreras profesionales. Con el sistema de evaluación MAP será mucho más fácil tener una visibilidad sobre las evoluciones de carrera y las futuras promociones. Este sistema nos da más transparencia en nuestros procesos de evaluación y promoción.

## 9. Formación

- En todas las incorporaciones de los nuevos colaboradores se entregará y explicará la Política de Igualdad, Diversidad y Carta Ética así como el Procedimiento de Acoso.
- Se adaptarán los módulos en las formaciones sobre Diversidad y en aquellas que tengan que ver con el desarrollo del Management, incluyendo una parte específica en Igualdad, con el fin de garantizar que los gestores de equipos realizan su labor de forma objetiva y sin estereotipos de género.



- A través del módulo My Learning, se facilitará el acceso a las formaciones y se hará un seguimiento en los casos de maternidades / paternidades, reducciones de jornada y excedencia por cuidado de hijos, mayores o dependientes.

## 10. Retribución

La retribución en el Grupo L'Oréal España está establecida en una **política de Compensación y Beneficios** que garantiza la equidad interna y la competitividad externa en nuestros niveles salariales y beneficios extra-salariales. Debido a los cambios y al dinamismo de L'Oréal hay que garantizar que se mantiene la no discriminación económica que tenemos hasta la fecha. Se proponen como acciones concretas:

- Comunicar y formar a los Managers la política de Compensación y Beneficios. Para ello se incluye esta área en el sistema FIT de Integración y se desarrollará un módulo en las formaciones de Management o bien jornadas específicas sobre estas cuestiones.

## 11. Medidas Sociales

A lo largo de estos años, se ha desarrollado una política de medidas sociales, algunas de ellas las detallamos a continuación:

- Ayuda por nacimiento / adopción de hijos: Se trata de una ayuda económica que asciende a con motivo del nacimiento, la adopción o el acogimiento de un hijo.
- Ayuda por hijo/a con discapacidad en forma de subvenciones de diferente cuantía en función de los casos siguientes:
  - I. Los casos en que no fuera posible llevar al hijo/a a un colegio adecuado.
  - II. Si existe una beca, en lugar de la prestación de la Seguridad Social, que permita la escolarización del hijo/a.
  - III. En el caso de que no exista beca y los padres lleven al hijo/a a un colegio adecuado a sus necesidades.
- Todas estas ayudas se verán incrementadas entre un 25% y un 50%, dependiendo de la medida, en caso de tratarse de familias numerosas.

## 12. Políticas de Conciliación Vida Personal y Laboral

- Los establecidos en los artículos correspondientes del Convenio de Perfumería y Afines y en el Estatuto de los Trabajadores.



- En los casos de paternidad, en el supuesto de nacimiento de hijo/a , adopción o acogimiento de un/a menor el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días interrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido en los periodos de descanso por maternidad regulados en el Convenio de Perfumería y Afines.
- Lactancia: Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumular la hora de ausencia diaria en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la Empresa.

En los casos donde se solicite simultáneamente una reducción de jornada y esta reducción sea inferior al 50%, la acumulación de horas por lactancia tendrá idéntico tratamiento y número de horas que los casos sin reducción de jornada.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

- Excedencia por cuidado de hijos: Se estará a lo establecido en el vigente Convenio de Perfumería y Afines, con la mejora en el derecho a reingreso automático a su mismo puesto, en los 2 primeros años y a cualquier otro equivalente en el tercer año.

Además de estas acciones ya contempladas en el Convenio de Perfumería y Afines y en los Pactos Laborales, se desarrollan otras propuestas de acciones para esta área que, a continuación se describen:

- Desarrollo de un **Manual Informativo sobre Políticas de Beneficios y Conciliación** donde queden reflejados los beneficios sociales y las medidas que posee el Grupo L'Oréal España para el buen desarrollo personal y profesional de sus colaboradores/as.
- Comunicación a toda la plantilla utilizando las dos vías que tenemos disponibles: la comunicación directa en papel y a través de la Intranet L'Oréal y yo.
- Inclusión de nuevas medidas y/o servicios de conciliación que serán propuestas y seguidas por las Comisiones de Igualdad de cada empresa en función de las necesidades de sus respectivas plantillas.



En el Anexo III encontramos un ejemplo del Manual Informativo sobre Políticas de Beneficios y Conciliación.

### **13. Uso del Lenguaje**

Fomentar el uso inclusivo del lenguaje en todas las comunicaciones internas/externas. Para ello se comunicarán y difundirán las Recomendaciones de la Secretaría de Igualdad sobre el uso del lenguaje a toda la plantilla, haciendo especial hincapié en aquellos departamentos o servicios que requieran de un mayor nivel de comunicación como el marketing, comunicación o compras. Dicha difusión se realizará por vía electrónica y quedará también en nuestra intranet.

### **14. Prevención de acoso sexual, por razón de sexo y discriminación directa e indirecta**

Se ha firmado entre L'Oréal y el Comité de Empresa un Protocolo para la Prevención del Acoso donde quedan establecidos los procedimientos y los interlocutores para la prevención y la resolución de los casos que se puedan producir. Dicho protocolo se ha comunicado fehacientemente a toda la plantilla en el mes de junio 2011 y además se publicará junto a este Plan de Acción en la intranet *L'Oréal y yo*, en el capítulo reservado al Plan de Igualdad, dónde habrá un apartado con el Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso, de manera que cualquier persona de la plantilla pueda consultar la información en cualquier momento.

Para reforzar la posición de rechazo del Grupo L'Oréal España frente a cualquier situación de acoso que se pueda producir en el seno de su organización además del acoso sexual o por razón de sexo, se ha incluido el acoso laboral. Igualmente para garantizar que todas las personas de la plantilla puedan informarse o comunicar este tipo de situación se ha previsto además de unos interlocutores y procedimientos internos, un procedimiento e interlocutores externos. De este modo, se quiere ampliar el abanico de posibilidades que tienen los colaboradores/as ante estos casos.

Se anexa copia de la documentación entregada a toda la plantilla: Carta presentación del Protocolo, Protocolo de Actuación frente al Acoso firmado por Empresa y Comités de Empresa y Folleto de la Línea de Igualdad. Anexos IV,V, VI.

### **15. Gestión del Cambio: Facilitadores**

Es necesario que todos los colaboradores/as de L'Oréal sean conscientes de su papel en cuanto a la Igualdad de Oportunidades, para ello hay que trabajar a nivel de sensibilización, de formación y de comunicación.

Dentro de cada una de estas áreas se van a desarrollar una serie de acciones para facilitar y mejorar la sensibilidad de la plantilla.

Así, en el área de **sensibilización y formación** se va a trabajar con el departamento de Lfd en poner en marcha las siguientes acciones:

- Incluir un apartado concreto de Igualdad de Oportunidades en las formaciones de Diversidad que se imparten a todos los colaboradores/as.
- Igualmente desarrollar un módulo en todas las formaciones de Management, para que todos los directivos y cuadros de L'Oréal estén familiarizados y sensibilizados con esta dimensión de su gestión diaria. Reforzar sobre todo las figuras de los Mandos Intermedios que son un factor clave para el cambio.
- Jornadas específicas sobre temas de interés personal / profesional que pueda ayudar a los colaboradores/as en su conciliación diaria, como gestión del estrés, ergonomía, nutrición...
- Impulso de la herramienta de formación on-line, *My Learning*, con especial atención y seguimiento en los casos de maternidad / paternidad, excedencia por cuidado de hijos o de mayores....

Desde el punto de vista de la **comunicación**, hay que conseguir que en L'Oréal la comunicación se configure como un factor clave de éxito para la gestión del cambio. Debemos aprovechar los canales ya establecidos para reforzar los mensajes vinculados a la Igualdad de Oportunidades.

## 16. Seguimientos

Para el buen desarrollo de las medidas y la actualización permanente del Plan de Igualdad son necesarios hacer seguimientos tanto de los datos cuantitativos / cualitativos como de las acciones puestas en marcha. Dichos seguimientos se incluirán en el capítulo específico del Plan de Igualdad que hemos desarrollado en la intranet L'Oréal y yo.

Previo a este análisis, las Direcciones de RH establecerán unos objetivos cuantitativos / cualitativos de desarrollo para sus respectivas divisiones. Dichos seguimientos y teniendo en cuenta los objetivos marcados serán realizados de manera **semestral por la Comisión de Igualdad** en base a los siguientes criterios:

1. Reclutamiento y Rotación: Análisis de los movimientos que se producen de entrada y salida, según la división, la función, género, motivos... y también de las candidaturas recibidas en los diferentes procesos de selección.
2. Plantillas: Distribución de las plantillas por división y por función.



3. Promoción: Seguir las evoluciones de carrera de los colaboradores/as también por divisiones y por función.
4. Formación: Al igual que en el caso anterior, hacer un seguimiento de las formaciones por género y función.
5. Medidas de conciliación: Medir el impacto, la utilización y la evolución de los beneficios y medidas de conciliación para asegurar que son las que la plantilla necesita. En este apartado se incluyen el absentismo por maternidad / paternidad.