

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)

Nombre de la entidad EMC COMPUTER SYSTEMS SPAIN S.A.U.

<p>Descripción de la entidad</p>	<p>Una compañía líder global que colabora con organizaciones y empresas que prestanservicios en la transformación de sus operaciones y en facilitarles su evolución hacia un modelo de Tecnología de la Información (TI) como servicio. Motor clave de esta transformación son las tecnologías de <i>cloudcomputing</i>. Gracias a sus innovadores productos y servicios, EMC acelera el viaje hacia el <i>cloudcomputing</i> ayudando a los departamentos de TI a almacenar, gestionar, proteger y analizar de forma ágil y a coste eficiente su activo más valioso: la información. Para obtener más información acerca de EMC, entre en spain.emc.com</p>		
<p>Nº de personas empleadas (31.12.2017)</p>	<p>Total 290</p>	<p>Mujeres 66</p>	<p>Hombres 224</p>
<p>Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad</p>	<p>En una organización tan enorme, la temática de la diversidad y la inclusión no sólo consiste en prácticas empresariales necesarias, sino que es un imperativo empresarial manifiesto. Para mantener la posición de EMC como líder mundial en tecnología e innovación, debemos comprometernos a fondo en la promoción y el fomento de un ambiente de trabajo diverso e inclusivo. Un lugar de trabajo inclusivo favorece una mayor satisfacción entre el personal empleado, aumenta la productividad y da lugar a una innovación más creativa y a la participación comunitaria. El resultado es una mejor reputación de la marca así como una ventaja competitiva en el mercado global en el que nos desenvolvemos.</p> <p>A nivel local, EMC declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidadesentre mujeres y hombres, realizando acciones positivas directa o indirectamente por razón de sexo; así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p> <p>En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la</p>		



actividad de esta 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, asumimos el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevan a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad incluidas en nuestro II Plan de Igualdad que suponen mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito contamos con la representación de la plantilla, a través de la figura del Comité de Igualdad, en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o del Plan de Igualdad.

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

Nuestros principales éxitos, en materia de Igualdad de Oportunidades, se han guiado por 3 pilares importantes:

1.) Programa de Mentoring que ha permitido el desarrollo y evolución profesional de las trabajadoras de EMC. Hemos seleccionado un grupo de mujeres con un determinado nivel/experiencia, el que pueda acceder a este programa de transferencia de información facilitada por la selección de mentores y mentoras por sus méritos y capacidades en el desempeño profesional.

2.) Creación de diferentes guías cuyo objetivo ha sido afianzar las bases y pilares de nuestra cultura corporativa, incluyendo:

- Un nuevo protocolo contra el acoso.
- Una guía que incluye y asegura que el proceso de selección en EMC está englobado dentro de un proceso de transparencia e Igualdad de Oportunidades.
- Una guía que propone pautas para detectar y corregir el uso sesgado del lenguaje en razón del sexismo y el androcentrismo, favoreciendo la reflexión de quién lo lea para que adopte una posición favorable al cambio e intente mejorar su modo habitual de expresarse.

En estos documentos se incluyen directrices que guiarán nuestra política inclusiva y diversa.

Y por último pero no menos importante, otro aspecto que ha

marcado nuestro compromiso, el de la familia de EMC, ha sido nuestra ilusión por ayudar a aquellas personas más necesitadas, las víctimas de violencia de género. Este ha sido el caso en el que hemos estado participando con la empresa BT en el proyecto *Integradas*, ayudando a formar a mujeres víctimas de violencia de género, para hacerles más accesible su reincorporación al mundo laboral.