

*¿Cómo desarrollar la Ley de Igualdad en las empresas?*

*Consejos y puntos de vista práctico*

*Caso MRW*

*DirActivas, 02 de octubre de 2007*

**MRW**

## Datos Generales de MRW

- Empresa de capital 100% español fundada en 1977
- La facturación en el 2006 fue de 564,168 millones de euros
- 786 tiendas en régimen de franquicia en Andorra, España, Gibraltar y Portugal
- 41 Plataformas
- Más de 10.000 personas vinculadas a la red
- Más de 5.000 vehículos y 3 aviones

# Estrategia

- **EXPANSIÓN**
- **CALIDAD**
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**
  - **Externa: Acción Social**
  - **Interna: Política de RRHH**
    - **Promoción interna y estabilidad**
    - **Inserción Discapacitados**
    - **Políticas de Equilibrio Vida – Trabajo**

# RSC EXTERNA: Nuestros Planes Sociales

**Total 2006 en  
Acción Social:  
8.009.925  
euros**



# RSC INTERNA: Políticas de Recursos Humanos

- Política de selección
- Medidas de equilibrio Familiar y Laboral:
- Inserción personas con riesgo de exclusión: la gestión de la diversidad

# Política de Selección

- **FASE 1: Promoción interna**
- **FASE 2: Inserción de Personal con Discapacidad.**
- **FASE 3: Candidatos Referenciados (incentivo)**
- **FASE 4: Candidatos Resto del mercado**
  - **Fuentes de reclutamiento:**
    - Base de datos propia
    - E-reclutadores
    - Otros (empresas de selección, ETT,...)

# Nuestras Prácticas

- **DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**
  - Filosofía de Rotación 0
  - 97% personas con jornada continuada
- **DE FLEXIBILIDAD LABORAL**
  - Facilidades para elegir horario y adaptarlo.
  - Teletrabajo
- **DE APOYO PROFESIONAL**
  - Ayudas económicas a formación
  - Promoción interna
  - Propuestas incentivadas

## Nuestras prácticas (II)

- **DE APOYO A LA FAMILIA**
  - Ampliación período lactancia
  - Plan PIA
  - Ticket guardería
  - Envío gratuito al mes
  - Ofertas corporativas
  - Gimnasio, Biblioteca, Solarium, Sillones Relax.
  - Aumento en dos días del permiso por matrimonio
  - Utilización de las horas para visitas médicas para los hijos/as de hasta 18 años.

# Nuestras prácticas (III)

- **DE APOYO E INTEGRACIÓN DE OPORTUNIDADES Y CERTIFICADOS Y NORMATIVA EN LA MATERIA**
  - Programa Óptima desde 1997
  - Acuerdo con Fundosa desde 1997 ( se han firmado 3 convenios)
  - Norma SA8000 (2001)
  - Certificado EFR. Empresa Familiarmente Responsable. (2005)
  - Empresa Best WorkPlaces 2006

# Nuestras Cifras

- *Por género:*
  - 43,17% mujeres
  - 56,83% hombres
- *Por responsabilidad:*
  - 43,53% de los responsables son mujeres
  - 56,47% de los responsables son hombres
- *Edad Media 35 años*
  - Mujeres: 34,25 años
  - Hombres: 35,75 años
- *Nº de hijos: 323*
- *Edad media hijos: 11,5 años*

# Algunos testimonios



Francisco Robles  
(Conserjería Barcelona).

*Había trabajado en otras empresas con un contrato de minusvalía pero, una vez entré, el puesto no estaba adaptado y no podía seguir el ritmo que se me exigía. Lo he pasado bastante mal durante unos años. Cuando empecé en MRW todo cambió. Este trabajo me devolvió la vida que no tenía. Psicológicamente volví a ser el de antes del accidente de tráfico que tuve a los 26 años y que me causó problemas en una pierna. Ahora me siento como cualquier otro trabajador, valorado, respetado y completamente realizado.*



María del Mar Lozano  
(responsable plataforma de Pontevedra).

*Durante varios años el hecho de ser mujer, madre, y estar afectada por una discapacidad en un pie por culpa de un accidente de tráfico, fueron dificultades a la hora de buscar trabajo. Un curriculum impecable y un título de auxiliar administrativa no eran suficiente. No encajaba. Visitaba empresas pero no me contrataban. Hace seis años llegué a MRW y me he quedado. Lo que en otras empresas era un impedimento aquí no fue ni contemplado. Lo importante para MRW era que me adaptase al perfil del puesto de trabajo que se tenía que cubrir. Estoy encantada.*

## La contratación de personas discapacitadas

**E**l primer convenio entre MRW y Fundación de la ONCE para la contratación de personas con alguna discapacidad, se remonta a 1997, dentro de lo que entonces era el Plan Iniesta 5000. Fue uno de los primeros acuerdos de esta características que se suscribió, a partir del cual, otras muchas grandes empresas apostaron también por encontrar el perfil más adecuado a sus necesidades de personal, sin tener en cuenta si el candidato tenía o no alguna discapacidad. Desde entonces, MRW ha firmado dos acuerdos más con la Fundación, uno cada tres años, con el fin de dar continuidad a una decisión que, hoy podemos afirmar, ha mejorado el nivel cualitativo de las personas que trabajan en MRW. A 31 de diciembre de 2005, el número de contrataciones de la Red asciende a 257, repartidas en su Central administrativa, las plataformas logísticas así como otras Divisiones de la marca (Internacional, Logística, Fotografía Aérea y Mailing).



María del Mar Lozano  
(responsable plataforma de Pontevedra).

*Durante varios años el hecho de ser mujer, madre, y estar afectada por una discapacidad en un pie por culpa de un accidente de tráfico, fueron dificultades a la hora de buscar trabajo. En curriculum impecable y un título de auxiliar administrativa no eran suficiente. No encajaba. Visitaba empresas pero no me contrataban. Hace seis años llegué a MRW y me he quedado. Lo que en otras empresas era un impedimento aquí no fue ni contemplado. Lo importante para MRW era que me adaptase al perfil del puesto de trabajo que se tenía que cubrir. Estoy encantada.*

dente Ejecutivo de la Red, ejerció la única dacha que se le manifestó: "la incertidumbre era que al mostrar la sensibilidad de contratar personas discapacitadas, quizás no tendríamos el concepto de discapacidad si su rendimiento no era el adecuado. Rafael de Lorenzo, entonces vicepresidente ejecutivo de Fundación me



Francisco Robles  
(Conserjería Barcelona).

*Había trabajado en otras empresas con un contrato de minusvalía pero, una vez entré, el puesto no estaba adaptado y no podía seguir el ritmo que se me exigía. Lo he pasado bastante mal durante unos años. Cuando empecé en MRW todo cambió. Este trabajo me devolvió la vida que no tenía. Psicológicamente volví a ser el de antes del accidente de tráfico que tuve a los 26 años y que me causó problemas en una pierna. Ahora me siento como cualquier otro trabajador, valorado, respetado y completamente realizado.*

Las firmas sucesivas con Fundación significaron para MRW marcarse un objetivo en cuanto al número de contrataciones de personas con discapacidad. Y fue así porque desde que existe la marca ya cuenta con los servicios de compañeros discapacitados. Pero a través de Fundación se encontró el camino para incrementar su presencia hasta llegar a las cotas actuales (un 10,24 % del total del personal). En el '97, cuando se rubricó el primer acuerdo, Francisco Martín Frías, Presi-



Carlos Ruban Fernández, Presidente de la Fundación ONCE, y Francisco Martín Frías, Presidente Ejecutivo de MRW, en la firma del último acuerdo de colaboración

a recorrer este camino: "Y entonces lo es claro, MRW sería un referente en este sentido porque nos inspiraríamos totalmente".

María Frías aprecia, nueve años después, "el gran aporte de valor de las personas con discapacidad que tenemos integradas en plantilla. Cuando decidimos el acuerdo, reuni en mi despacho a

laron perfectamente, las adaptaciones fueron muchas por parte de los que ya estaban y de los nuevos y, se contrató con esta política de contratación. En MRW todos somos iguales. Lo importante es lo que aportamos a la Red, nuestros valores, la preparación, las actitudes y las aptitudes. Si hay que adaptar los puestos de trabajo a la persona, se adaptan. El resto es evidente, los resultados positivos de MRW se deben, además de la calidad del servicio, a la calidad humana de todo el equipo".

La web de MRW ([www.mrw.es](http://www.mrw.es)) está adaptada para que pueda ser consultada por personas con discapacidad de tal forma que pueden acceder a los contenidos desde cualquier navegador y a través de cualquier herramienta específica que precise utilizar cada colectivo.



José Francisco Arago  
(Responsable Plataforma de Terrogna).

*Trabajaba en MRW, primero haciendo la ruta 2 a 8 Terragona-Madrid y después como autónomo haciendo la del liberal. Y tuve un accidente, de eso hace tres años. Estuve dos meses en cama sin poder trabajar y cuando el traumatólogo me dijo que podía hacer vida normal, no tenía trabajo. Fue todo bastante rápido, volví a contactar con MRW y me ofrecieron escarcararme de la Plataforma de Terragona. Me pareció fenomenal y volví a reincorporarme al mundo laboral. Para mí es muy importante que haya estado conmigo cuando más lo necesitaba.*



Leo Liger  
(Terrogna de Logística, Madrid).

*Encontré este trabajo a través del programa de teleselección de la Fundación Mapamón. Me contrataron y me dijeron que era idóneo para el proyecto de la Fundación. Empecé un curso de formación profesional y al segundo día ya llamaron de MRW y me ofrecieron el puesto en el que estoy. Me gustó la entrevista de MRW ya que no me preguntaron nada sobre mi discapacidad (Gravidad de Cebra). Sólo se interesaron por mi perfil profesional. Hay muchas oportunidades para las personas con minusvalía para formarse y para que se encuentren. Es fundamental buscar y preguntar hasta encontrar la oportunidad.*

tranquilizó con sus palabras: "Poco, si no sirve, buscaremos otra persona y a ésta la reubicaremos. Lo importante es el puesto de trabajo, por esto nos hemos comprometido a ayudar a las empresas



Manuel Conesa  
(Responsable Plataforma de Madrid).

*Por culpa de un accidente laboral me quedó sin audición en un oído. Tuve que dejar mi trabajo de platero pero no me resigné a quedarme sin nada. Entonces supe de la existencia de Fundación. Me impresionaron mi primer trabajo en la Cruz Roja repartiendo comida a los obreros que vivían allí en casa. Después surgió la oportunidad de MRW y aquí estoy. Ningún problema respecto a las consecuencias de mi accidente. Hago mi trabajo como cualquier otro buen profesional. Hay mucho compañerismo y buen ambiente. Me gusta el entorno.*

los jefes de departamento que accogieran a las primeras personas discapacitadas que se integrarían en la plantilla. Les dije sólo dos cosas. La primera es que no se les debía exigir ni más ni menos que a otro miembro del departamento y, la segunda, que de ambos dependería la futura contratación de más personal. La evolución de los hechos fue la correcta, las personas discapacitadas se adap-

"A veces la discapacidad se puede convertir en hipercompetencia si a esa persona la colocamos en el puesto de trabajo adecuado y la motivamos"

# Experiencias en teletrabajo

- Caso SP: Responsable Capacitación Profesional. Madre de tres hijos que teletrabaja a tiempo completo
- Caso LC: Responsable del periódico corporativo MRW Noticias. Madre de dos hijos que teletrabaja a tiempo parcial, dos días acude a su despacho. Además también tiene reducción de jornada (6h)
- Caso TR: Directivo que teletrabaja 4 días a la semana.
- Otros Casos: 3 o 4 casos que tras la baja maternal, se incorporan en formato Teletrabajo un 25% del tiempo
- Resultados de la Evaluación/Seguimiento de los casos

# Retos Futuros

- **Plan de Igualdad**
- **Agente de Igualdad**
- **Discriminación Positiva:**
  - **Feminizar departamentos masculinizados (tecnologías de la Información, Plataformas, ...)**
  - **Masculinizar departamentos feminizados (Información 902, administración, ...)**
- **Velar por la igualdad en otros colectivos: inmigrantes, discapacitados, ...**

# Nuestros certificados

