



# **LAS MUJERES EN LA DISTRIBUCIÓN**

Medidas para impulsar la igualdad

8M/2024

## ●● Medidas para impulsar la igualdad en las empresas

### El Corte Inglés

El Corte Inglés fue una empresa pionera en España cuando en 2008 impulsó su primer Plan de Igualdad, anticipándose a buena parte de las principales empresas cotizadas del IBEX 35.

En la actualidad, su **Consejo de Administración cuenta con 4 mujeres, entre ellas la presidenta, Marta Álvarez.**

Además, la empresa tiene suscrito un compromiso para impulsar a la mujer dentro de las funciones directivas. Promueve a las mujeres en la incorporación de puestos directivos: **30,9% de los cargos de responsabilidad están ocupados por mujeres.**

En datos globales, el 62% de la plantilla del Grupo está formada por mujeres, de las cuales: 31% de los empleados del grupo profesional de Mandos son mujeres, 48% en el caso de Coordinadores, 66% de los Técnicos, 67% de los Profesionales y 61% del Personal Base.

Las políticas retributivas se desarrollan a partir de criterios de equidad y no discriminación. Teniendo en cuenta las diferencias por sexo en puestos comparables por cada grupo profesional, la **brecha salarial se situó en el 3,53% en 2022 (desde el 5,36% en 2021).**

Cuenta con un Procedimiento de Prevención y Tratamiento de situaciones de acoso, así como códigos éticos dentro de la compañía para luchar por la igualdad y **garantizar un entorno de trabajo libre de todo tipo de acoso.** Además, participa en programas de **reinserción laboral de mujeres que han sido víctimas** de violencia de género.

Las medidas específicas de **conciliación** de la vida laboral, familiar y personal juegan un papel importante en la promoción de la igualdad. Entre otras, se facilita que las personas que se acojan a cualquiera de los **derechos relacionados con la conciliación no vean afectado su desarrollo profesional ni sus posibilidades de promoción en el Grupo.**

Por último, más de 11.200 empleados recibieron el último ejercicio **formación en materia de igualdad** de oportunidades, diversidad e inclusión, sumados a los 42.595 empleados formados el año anterior.

### Carrefour

Las políticas corporativas de igualdad de género y diversidad forman parte del ADN de Carrefour España. En 2021 lanzó el programa #MujeresCarrefour. La **CEO de Carrefour en España, Elodie Perthuisot,** cuenta que su objetivo es **“eliminar barreras que puedan encontrar las mujeres en la promoción del talento e impulsar el empoderamiento femenino.** Es una iniciativa, que busca asegurar la igualdad de oportunidades, promover la participación de las mujeres y mejorar sus ratios de representación en puestos de responsabilidad”.

El compromiso por incrementar la participación de las mujeres en la toma de decisiones contribuye a la transformación cultural de la organización. Esta promoción de las mujeres, garantizando la igualdad de oportunidades y una presencia equilibrada de hombres y mujeres, ha requerido incentivos a la movilidad y el ascenso de las trabajadoras a puestos y grupos profesionales en las que están subrepresentadas. En 2023, **el 51% de promociones a puestos de mandos, dirección o gerencia fueron mujeres.**



Otras iniciativas para fomentar el talento femenino:

- El certificado **Gender Equality European & International Standard (GEEIS)**, renovado en 2024 reconoce a nivel internacional las políticas corporativas de igualdad de género y diversidad, para facilitar el acceso de la mujer a la alta dirección.
- **Formación a todas las nuevas incorporaciones** en la prevención del acoso. 6.277 empleados en 2023.
- Convenios con Cruz Roja, Fundación Integra, Inserta, Médicos del Mundo o Afanias para la **integración laboral de mujeres víctimas** de violencia de género, de trata y mujeres con discapacidad intelectual. En 2023, 72 mujeres víctimas de violencia se incorporaron.
- El 100% del equipo de Selección y Desarrollo está formado para **evitar sesgos de género**.
- Tanto a través del programa #MujeresCarrefour como otras campañas, la compañía está trabajando intensamente en hacer visible del talento femenino en multitud de foros.

## Alcampo

En la actualidad, el 42% de puestos de responsabilidad en Alcampo está desarrollado por mujeres, 3 puntos más que el año anterior. Además, recientemente su Comité de Dirección ha incorporado a 3 mujeres, sumando cuatro en el órgano directivo.

Con el objetivo de seguir progresando, en 2023 Alcampo firmó III Plan de Igualdad Efectiva, que recoge entre otras medidas:

- Facilitar el acompañamiento de hijos o familiares en situación de dependencia.
- Cambio de horario o turno para las personas trabajadoras con menores a cargo en el periodo de adaptación.
- Ampliación de las excedencias para atender al cuidado de hijo.
- Licencia no retribuida a progenitores no gestante para acompañamiento a técnicas de reproducción asistida.
- En el ámbito de la selección, da prioridad al sexo infrarrepresentado en igualdad de idoneidad de los candidatos.
- Formación sobre igualdad para toda la plantilla.
- Protección y ayuda a personas que son víctimas de violencia de género.

**Empowering Women's Talent** es una iniciativa de desarrollo del liderazgo y talento femenino que pretende enseñar, compartir e inspirar sobre igualdad y diversidad de género. Además Alcampo desarrolla un **plan de formación y sensibilización en interno para reforzar a las mujeres de la empresa**. En 2023 creó varios foros de discusión para conversar con personas directivas sobre el papel de la mujer en la empresa, el techo de cristal o el acceso a puestos directivos.

En el ámbito de la lucha contra la exclusión, Alcampo participa en la campaña **Mujeres en MODO ON** de Fundación ONCE e Inserta Empleo, para ayudar a las **mujeres con discapacidad**. Colabora también con la Fundación Secretariado Gitano para impulsar la **inclusión de mujeres de etnia gitana**.

Gracias a esta labor, Alcampo recibió en 2022 y 2023 el reconocimiento "Diversity Leading Company" otorgado por la apuesta global por la diversidad. Y en los Premios FEDEPE la Directora de Desarrollo Humano de Alcampo, Patricia González, recibió un reconocimiento por la **Promoción Profesional de las Mujeres con Discapacidad**.

## IKEA

Desde 2011, cuando impulsó su primer plan de Igualdad, IKEA apuesta por ser un motor del cambio y posicionarse en contra de cualquier desigualdad. En 2018 ya aprobó un permiso por paternidad que superaba en tres semanas al entonces vigente por ley. En septiembre de 2023, firmó su **III Plan de Igualdad** con más de **100 medidas**, con un foco especial en la conciliación y en garantizar que todas las personas puedan sentirse seguras trabajando en IKEA. Entre otras medidas destacan:

- **Incremento de la excedencia** por cuidado de menor de **2 a 4 meses**.
- Apoyo a **Familias Monoparentales: 2 semanas más** por paternidad/maternidad
- **Licencia retribuida** para acompañar a tu pareja a clases de parto.
- **Incremento a 1.200€** de la ayuda para el traslado de **mujeres víctimas de violencia de género**.
- Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán **derecho preferente para sesiones de apoyo psicológico**.
- Avances para **corregir cualquier diferencia salarial sin justificación**. En este momento la **brecha salarial en puestos de igual valor es de 0,4%**.

Esta visión y compromiso los ha llevado a logros como que **6 de cada 10 personas** que trabajan en IKEA sean **mujeres**, a que el **50% en las posiciones de dirección** están ocupadas por mujeres y en el **comité de dirección de España** el porcentaje sube al **55%**.

El Ministerio de Igualdad ha concedido a IKEA el distintivo de excelencia por sus políticas de igualdad y el **91% de sus colaboradores de IKEA comparte que existe un trato igualitario dentro de la empresa**. Además, todas las personas que se incorporan en IKEA realizan una formación obligatoria en materia de igualdad.

Las áreas del plan de Igualdad de IKEA abordan cuestiones como la selección y contratación; la promoción; la formación en igualdad; la salud laboral y su dimensión de género; la comunicación interna; la lucha contra la violencia de género; la igualdad retributiva y la conciliación de la vida laboral y personal.

## Leroy Merlin

Leroy Merlin creó hace dos años la Oficina de Diversidad e Inclusión, con la convicción de que la diversidad y el impulso del talento femenino tienen un impacto positivo en los resultados de la compañía. Entienden este proyecto como una “carrera de fondo”: su objetivo no es forzar situaciones sino promover un cambio de cultura corporativa y desarrollo del talento femenino.

En 2023 impulsó el primer programa Soft Skill Helastic, que incorporó a 50 mujeres de la compañía en una formación de 104 horas durante 9 meses para **potenciar competencias profesionales y personales**. Con este programa, un **34% de estas mujeres ha cambiado de puesto y un 25% han promocionado**. El programa también pone el foco en ayudar a que aflore el talento no visible dentro de la empresa.

Leroy Merlin trabaja en una segunda edición de este programa, en el que va a integrar a **30 mujeres y 30 managers**, con el objetivo de que estos últimos también reforzar la sensibilización hacia el cambio cultural y percepción del talento femenino.

Además, Leroy Merlin forma parte del programa **Empowering Women's Talent** a través del cual lleva a cabo sesiones de Cross Mentoring en las que comparte e intercambia conocimientos y buenas prácticas en materia de igualdad, y cuenta con un **programa de cross-mentoring** con otras empresas en el que participan 12 mujeres todos los años para la promoción del talento femenino. Asimismo, la compañía será la anfitriona este 2024 del Salón Mujer y Empresa, por segundo año consecutivo, un gran evento de liderazgo femenino.

## EROSKI

EROSKI cuenta desde 2005 con una Comisión para la Igualdad y con el Observatorio de Igualdad, una herramienta para velar por el cumplimiento en toda la organización. La Comisión cuenta con seis áreas de trabajo: uso del lenguaje, eliminación de barreras físicas y de salud, eliminación de barreras sociales, desarrollo personal y profesional y conciliación de la vida personal y profesional. Además, cuenta con un Canal de Denuncia y con un protocolo contra el acoso.

En cifras globales de representación, el 77% de la plantilla de EROSKI son mujeres, prácticamente a la par con el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad, que alcanza el 74%. **La presencia de mujeres es mayoritaria en los órganos de gobierno corporativo: 86%**. Desde 2021, **Rosa Carabel, es CEO del Grupo EROSKI**.

Algunos hitos:

- **Programas formativos para acceder a puestos de responsabilidad.** En 5 años, han participado **138 mujeres** (65% del total)
- Desarrollo profesional de mujeres: **8 de cada 10 horas formativas han sido impartidas a mujeres.**
- **Formación en igualdad de género y diversidad:** Ayuda a las personas trabajadoras a cuestionar muchas situaciones, tanto del entorno laboral como personal.
- **Campaña solidaria a favor de las mujeres e infancia víctimas de la violencia** de género. Se recaudaron 115.480 euros, destinadas a cinco proyectos.
- *Mujeres que cuentan* es un programa de EROSKI para divulgar historias referentes femeninos que se abren camino en campos tradicionalmente masculinos.
- La Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED) ha reconocido la trayectoria profesional de Rosa Carabel, CEO del Grupo EROSKI, y Acción Familiar Euskadi (AFAE) ha reconocido la trayectoria de EROSKI propiciando la igualdad. Por su parte, Leire Mugerza, presidenta del Consejo Rector, recibió el premio '+Cooperativas, +Igualdad' del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi.

En **opinión de Rosa Carabel, CEO de EROSKI**: “La celebración del Día Internacional de la Mujer es una fecha importante que refleja el compromiso con la igualdad de género y la inclusión. Es un **reconocimiento al papel fundamental que las mujeres jugamos a diario** en todos los ámbitos de la vida. Este día nos brinda la oportunidad de celebrar los logros conseguidos, pero sobre todo nos hace reflexionar sobre los desafíos aún pendientes para conseguir un entorno donde las mujeres no solo prosperen, sino que lideren, tengan una representación equitativa en todas las esferas de decisión, disfruten de un entorno libre de discriminación y acoso... Para ello es **esencial asegurar políticas que favorezcan el desarrollo personal y profesional, la igualdad de oportunidades, el equilibrio entre la vida laboral y personal, brindando herramientas y recursos que empoderen a las mujeres a superar barreras**. Debemos seguir impulsando cambios positivos en la sociedad y contribuir a un mundo más diverso e inclusivo. Más equitativo y justo, tenemos la responsabilidad de velar por la igualdad. El Día Internacional de la Mujer nos recuerda la importancia de mantenernos firmes en nuestro compromiso de construir un futuro más igualitario”

## Tendam

Tendam ha avanzado mucho camino hacia la igualdad efectiva en los puestos de dirección de la compañía. **El 50% de su Consejo de Administración son mujeres**, incluyendo a la secretaria del consejo; además del **61% de los puestos de dirección de la empresa**. El grupo Tendam cuenta con **11 marcas de moda, de las cuales 9 están lideradas por mujeres**. En el conjunto de la firma el 86% de la firma son mujeres, sobre un total de 9.917 empleados.

La figura del Agente de Igualdad, diseña, coordina, gestiona y evalúa planes y proyectos de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades y género en diferentes áreas de la compañía. Por ejemplo, el proyecto de mentoring Women Sponsoring Program impulsa el liderazgo femenino en mandos intermedios y en la alta dirección. También apoya la iniciativa Business Women Empowerment, que visibiliza el papel de las mujeres en la alta dirección.

## MediaMarkt

MediaMarkt llevan años trabajando en un ambicioso plan para reducir la brecha de género dentro del sector retail, así como para paliar situaciones de desequilibrio dentro de la organización. Desde hace años, **cuenta con paridad de casi el 50% de mujeres y hombres**.

En 2023 la compañía también firmó su Plan de Igualdad junto a los sindicatos, que incluye hasta 100 diferentes medidas que abordan de manera transversal la igualdad de oportunidades en materias como la promoción, retribución, conciliación, prevención del acoso y la violencia de género.

MediaMarkt España tiene un foco puesto en los programas de formación y mentoring de mujeres para impulsar su presencia en tiendas. El principal objetivo es **poder avanzar en la presencia femenina en puestos intermedios para garantizar ese recorrido y crecimiento profesional de las mujeres** dentro de la compañía y que no exista una brecha entre la dirección y los puestos más bajos. En esta línea, destacan acciones como:

- **Formaciones en materia de género** para todos los equipos, concretamente ya las han completado el 70% de la plantilla actual
- Programa de mentorización en tiendas: destinado a **potenciar y desarrollar el talento femenino dentro de sus 111 tiendas** y con una duración de 6 meses, y que tiene como objetivo incrementar el número de perfiles femeninos que acceden a puestos intermedios
- La figura de los **Ambassadors**: formado por **94 empleados** encargados de velar y promover la igualdad dentro de MediaMarkt
- **Programa Women in Retail (WiR)**: MediaMarkt lleva años formado parte de este programa destinado a que las profesionales del retail, tengan las mismas oportunidades para alcanzar el éxito profesional, así como convertirse en una palanca de mejora de la industria

## Obramat

Obramat es referente en venta de materiales de la construcción y reforma, un **sector tradicionalmente masculinizado**. Consciente de la necesidad de avanzar hacia un horizonte más inclusivo, apuesta por romper con esta dinámica y favorecer la incorporación laboral de las mujeres.

En esta línea, el número de nuevas contrataciones de mujeres ha aumentado, desde las 514 de 2019 hasta las 847 en 2023, sumando ya 2.012 colaboradoras en plantilla, con una edad media de 37 años.

Ocupan puestos desde directoras de Almacén en Terrassa, Sestao y Pamplona; Managers de Servicios Internos, con un total de 30; Managers Almacenes, con 142; 769 en Grupo de profesionales y 1.070 mujeres en el equipo base.

Las mujeres se enfrentan a **estereotipos sobre el trabajo “a pie de obra”** que obstaculizan su entrada al sector de la construcción, como por ejemplo, el trabajo físico, para el que existe una normativa estricta sobre la manipulación de cargas para garantizar un entorno seguro. Además, todos los empleados tienen la misma formación técnica. Esther Coello, vendedora del Almacén de Alcorcón, señala: *“no realizamos determinadas tareas por ser hombre o mujer. Las tareas se llevan a cabo cumpliendo estrictamente la normativa, que aplica a todos los trabajadores con independencia de su sexo. Si una carga excede el peso límite o está a una altura determinada, realizamos la tarea entre varias personas o con ayuda de máquinas.”*

## Sobre ANGED

La Asociación nacional de grandes empresas de distribución (ANGED) es la organización más representativa de la distribución moderna en España. Con **7.238 establecimientos**, sus **21 empresas asociadas** ofrecen la más amplia y completa variedad de canales, formatos comerciales, productos y marcas en todas las categorías: alimentación, hogar, electrónica, textil, ocio, cultura y servicios.

Cerca de **230.000 empleados** atienden a **cuatro millones de clientes diariamente**, estableciendo una estrecha relación de confianza que sitúa a nuestras empresas como un motor del empleo y la inversión, con una enorme influencia sobre otras actividades como la industria, los servicios, la restauración, el ocio o la logística.

Somos además un motor para la economía nacional, con unas **compras a proveedores españoles de 34.000 millones** de euros anuales; el **30% de la inversión total del comercio**; y una **aportación social y tributaria que supera los 12.000 millones** de euros.







Velázquez, 24 - 5º Dcha.  
28001 Madrid (España)  
915 223 004  
@ANGED\_es  
anged@anged.es

anged.es

