

# Schneider Electric recibe el reconocimiento "Lighthouse" en Diversidad, Equidad e Inclusión del Foro Económico Mundial

## **La compañía ha sido galardonada por promover la igualdad salarial y fomentar un entorno de trabajo inclusivo y solidario**

Schneider Electric, líder en la transformación digital de la gestión de la energía y la automatización, ha obtenido el reconocimiento Global Parity Alliance Diversity, Equity and Inclusion (DEI) Lighthouse por su iniciativa Global Pay Equity (GPE), otorgado por el Centre for the New Economy and Society del Foro Económico Mundial (FEM).

Este premio reconoce los esfuerzos de Schneider Electric por promover la inclusión y la igualdad salarial en todas sus oficinas. La iniciativa Global Pay Equity de Schneider Electric comenzó en 2014 con proyectos piloto en 12 países. Desde entonces, se ha implementado en más de 100 países, alcanzando el 99,6% de la plantilla total de la empresa a finales de 2020.

"Es un orgullo ser reconocidos por nuestro compromiso permanente con la igualdad de género. Creemos que una cultura empresarial inclusiva y solidaria es clave para crear un futuro sostenible. Queremos conseguir un impacto positivo a largo plazo para las personas, la empresa y el planeta, y eso sólo puede lograrse ofreciendo oportunidades equitativas a todos y en todas partes. A lo largo de los años hemos logrado un gran impulso y progreso en este ámbito, y estamos decididos a seguir incorporando la igualdad y la inclusión en todas las etapas de la experiencia de nuestros empleados", declara Charise Le, Directora General de Recursos Humanos de Schneider Electric.

Creada por el Foro Económico Mundial en colaboración con McKinsey & Company, la Global Parity Alliance es un grupo mundial e intersectorial de entidades que trabajan para impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante la identificación de iniciativas con un impacto demostrado, compartiendo las ideas que han sido clave para su éxito e impulsando la acción en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la dirección ejecutiva.

La iniciativa Global Pay Equity de Schneider Electric ha permitido mejorar año tras año la brecha salarial entre mujeres a través de iniciativas como:

Un marco de retribución de ámbito mundial y local: una metodología mundial unificada para abordar las diferencias salariales, empezando por una definición común de "brecha salarial", un planteamiento coherente para medir las diferencias y un objetivo para toda la empresa; después, se facultó a los equipos locales de RRHH para definir planes de acción para cerrar las brechas en función de las necesidades y condiciones del mercado local.

Un proceso de revisión de la retribución: establecido trimestralmente a nivel global y local para revisar

los KPI e identificar las brechas emergentes; el proceso también integraba un proceso de ajuste de la igualdad salarial en las evaluaciones salariales anuales para identificar y cerrar las brechas.

Mejora de la formación de los equipos de retribución de RRHH y los responsables de departamento: Schneider Electric formó a los profesionales de RRHH y a los directores de personal para concienciarlos sobre el impacto de los prejuicios de género en la retribución y dotarlos de las herramientas necesarias para tomar decisiones salariales equitativas a lo largo de los procesos de contratación, promoción y revisión salarial.

Automatización de datos: se introdujo el análisis automatizado de datos y la elaboración de informes a través de su Sistema de Información de RR.HH. para identificar las diferencias salariales mediante un seguimiento preciso de los factores clave a lo largo del ciclo de vida del empleado.

Desde entonces, Schneider Electric ha ampliado su programa GPE, estableciéndose el objetivo de conseguir y mantener una brecha salarial <1% para todos los empleados, además de conseguir un equilibrio de género 50:40:30 (es decir, las mujeres deben representar el 50% de todas las nuevas contrataciones, el 40% de todos los directivos de primera línea y el 30% de los altos cargos) para 2025. La empresa también tratará de implantar una herramienta de simulador de igualdad salarial para ofrecer una visibilidad más amplia de los datos sobre diferencias salariales, con el fin de ayudar a los directivos, los socios empresariales de RRHH y los responsables de contratación a hacer ofertas justas a los posibles candidatos.

**Datos de contacto:**

Noelia Iglesias  
935228610

Nota de prensa publicada en: [Barcelona](#)

Categorías: [Nacional](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#) [Premios](#) [Otras Industrias](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>