

Generamos valor 360°

# Profesionales



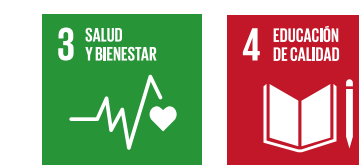
*Nuestros profesionales son el centro de nuestro negocio*

## ODS prioritarios:



- 5.5.** Participación plena e igualdad de oportunidades
- 5.b.** Mejorar el uso de las TIC
- 5.c.** Apoyar políticas y leyes para la igualdad.
- 8.5.** Pleno empleo y trabajo decente
- 8.6.** Jóvenes con trabajo y estudios
- 8.8.** Protección y derecho laboral seguro
- 9.5.** Investigación científica y capacidad tecnológica
- 10.2.** Promoción de la inclusión social y económica de todas las personas

## ODS secundarios:



- 3.4.** Promoción de la salud y el bienestar
- 4.4.** Competencias técnicas y profesionales para el empleo





**Los casi 12.000 profesionales de Accenture en España son el pilar fundamental sobre el que nos apoyamos para cumplir la promesa de la tecnología y el ingenio humano.**

Casi  
**12.000**  
profesionales

**+1.500**  
personas contratadas en el último año

**4**  
generaciones

**69**  
nacionalidades

**40,5%**  
de mujeres en plantilla

**32%**  
de mujeres en puestos directivos

**98%**  
de nuestros profesionales tienen contrato indefinido

**+25%**  
de nuestros profesionales y 50% de los directivos en nuestra red de aliados LGBTI

**697**  
estudiantes en prácticas, de los que 185 son de FP

**7,3 M€**  
invertidos en formación

**324.363**  
horas de formación (27h por profesional)





Los casi 12.000 profesionales de Accenture en España son el pilar fundamental sobre el que nos apoyamos para cumplir la promesa de la tecnología y el ingenio humano, aportando valor y generando un impacto positivo a todos nuestros grupos de interés. Este es el propósito que nos mueve como compañía.

Nuestra cultura empresarial lleva años evolucionando, para inspirar, a través del ejemplo de nuestros líderes, valores como la **confianza o la innovación**. Pero, en 2020, en un contexto especialmente sensible en cuanto a lo sanitario y económico, unido a un cambio organizativo a nivel global, hemos puesto el foco en tres aspectos fundamentales dentro de la gestión de las personas: liderazgo, talento y experiencia del empleado.

*En 2020 hemos puesto el foco  
en tres aspectos fundamentales  
dentro de la gestión de las personas:  
liderazgo, talento y experiencia  
del empleado*





# Liderazgo

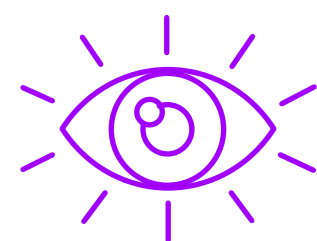
La situación excepcional generada por la COVID-19 ha coincidido en el tiempo con la **implantación de un nuevo modelo de crecimiento** en nuestra compañía, que busca ofrecer un mejor servicio a nuestros clientes, simplificando nuestra estructura organizativa y ofreciendo soluciones más integradas. Para alinear la organización a la nueva estructura, ha sido necesario el cambio de *career counselor* o mentor de más de 2.000 profesionales, así como prestar soporte directo desde Recursos Humanos a más de 800 personas, las más impactadas por este cambio.

Al tiempo, nos hemos apoyado en el poder de “**One Accenture**” para romper silos dentro de nuestra compañía e impulsar una nueva forma de trabajar basada en la colaboración entre distintos equipos.

Sin lugar a duda, el papel de nuestros líderes, inspirado por los siguientes valores, ha sido y está siendo clave para alcanzar con éxito esta transformación.



**Innovación:** requiere una nueva forma de pensar, tomando riesgos de manera inteligente, con equipos diversos que experimenten desde la curiosidad como elemento clave del aprendizaje continuo.



**Visión inspiradora:** la rapidez con la que se mueven las organizaciones y la velocidad a la que se desarrolla la tecnología hacen necesario plantear enfoques diferentes y retar el propio *statu quo*. Es importante saber explicar nuestra visión a nuestros grupos de interés.



**Colaboración:** las conexiones entre profesionales dentro y fuera de la organización son importantes para que cada individuo saque lo mejor de sí mismo a favor del ecosistema. En definitiva, ser conscientes del cambiante paradigma y ser capaces de hacer planteamientos retadores, de forma ágil.



Aflorar un **modelo de gestión personalizado**, basado en nuestro concepto “Truly Human”, focalizado en cómo cada individuo, el equipo y el entorno de trabajo hacen posible que nuestros profesionales desarrollen su mejor versión. Un modelo que nos permita estar físicamente activos, mentalmente enfocados, con un sentido de pertenencia y un propósito en nuestro día a día.

## Nuestros Leadership Essentials

Las siete características esenciales de lo que consideramos un liderazgo efectivo:

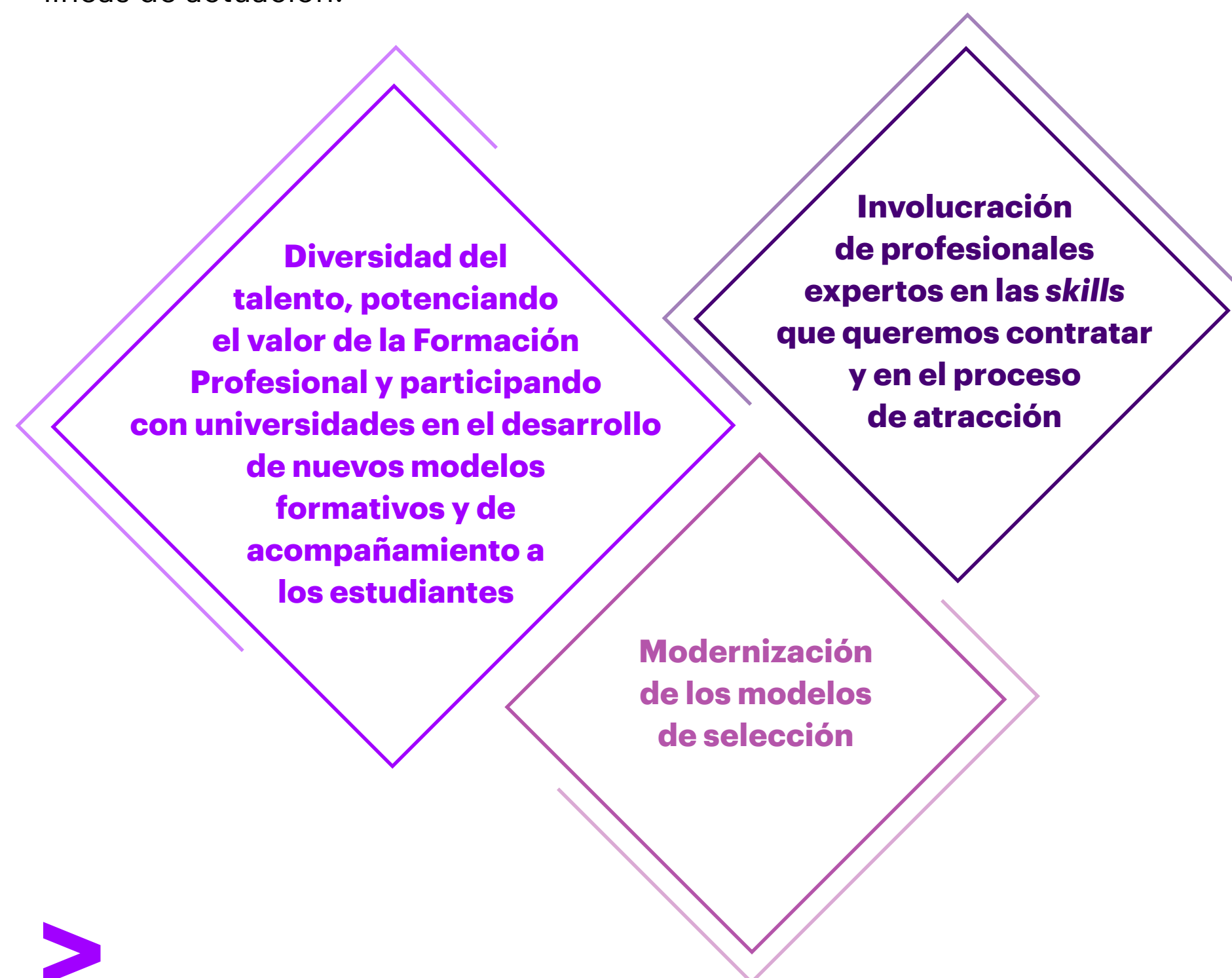
- ✓ Hacer siempre lo correcto, en cada decisión y acción
- ✓ Liderar con excelencia, confianza y humildad
- ✓ Ser ejemplo de generación de valor para nuestros clientes
- ✓ Mantener una mentalidad de éxito compartido y colaboración
- ✓ Cuidar a las personas y ayudarles en sus aspiraciones
- ✓ Mostrar un compromiso inquebrantable con la inclusión y la diversidad
- ✓ Tener el coraje de cambiar y la habilidad de acompañarse de otras personas



# Talento

## Atraemos e incorporamos al mejor talento, apoyándonos en las últimas tecnologías del mercado

Conscientes de la necesidad de incorporar talento plural a nuestra compañía, en 2018 definimos una **estrategia de Atracción de Talento**, basada en distintas líneas de actuación:



### Mejoramos la empleabilidad de los estudiantes universitarios y de Formación Profesional a través de formación

Colaboramos con los integrantes del ecosistema educativo (universidades, centros de FP, escuelas de negocio, socios tecnológicos, etc.) a través de acuerdos-marco para ofrecer programas formativos en tecnologías punteras y con mayor demanda en el mercado. Una vez finalizado el periodo de aprendizaje, **más del 70% de los estudiantes pasan a formar parte de nuestra compañía** y el resto mejoran su empleabilidad para insertarse en el mercado de trabajo.

#### Formación Profesional

Estamos convencidos de que la Formación Profesional, en su versión tradicional o dual, es una oportunidad magnífica para que los jóvenes puedan **formarse en aquellas habilidades que las empresas demandamos**, así como en las últimas tecnologías del mercado (IoT, *blockchain*, *big data*, *java* o *cloud*, entre otras). Creemos que esta opción educativa ayudará a reducir el abandono

escolar y a mejorar la empleabilidad de los jóvenes, al tiempo que aportará profesionales especializados en muchos sectores económicos en los que no solo se necesitan perfiles universitarios.

En este sentido, en Accenture en España **contamos con 2.386 profesionales con estudios de Formación Profesional en plantilla**, lo que supone un 19,94% del total, y este año hemos contratado a 229 personas con estos estudios.

Todo ello es posible gracias a los **convenios de cooperación educativa** que mantenemos **con más de 130 centros a nivel nacional**, que facilitan la llegada a nuestra compañía de estudiantes de FP en prácticas. Este año, 185 alumnos, procedentes de centros de Madrid, Málaga, Barcelona, Sevilla, Bilbao, Zaragoza, Alicante y Murcia, han podido trabajar en proyectos reales juntos a nuestros profesionales durante sus prácticas con nosotros.



Otro de los focos de nuestra apuesta por la FP es la **formación a docentes en las últimas tecnologías o metodologías colaborativas** (*big data*, ciberseguridad, robótica, IA, Agile, Design Thinking o DevOps) para que puedan aplicar este conocimiento en sus clases e incorporar el contenido en sus programas. Ya estamos trabajando en este sentido con responsables gubernamentales de la Comunidad de Madrid o la Junta de Andalucía, entre otros.

Además, **impartimos masterclasses de temáticas muy demandadas** -tanto para alumnos como para profesores- y les invitamos a visitar nuestros centros de innovación en Madrid (Liquid Studio), Málaga (Accenture Marketing Operations) y los inaugurados en 2019 en Bilbao y Alicante (Centro de Industria X y Centro de Tecnologías Avanzadas, respectivamente), para que conozcan de primera mano cómo trabajamos con las nuevas tecnologías en proyectos reales.

Nuestros planes más inmediatos son seguir apostando por los jóvenes con Formación Profesional y continuar ampliando nuestros acuerdos con centros y comunidades autónomas.

### Universidades

Hemos colaborado con diversas universidades para definir másteres a medida de las necesidades de nuestro potencial talento:

- **Universidad Autónoma de Madrid** – Accenture, máster de Transformación y Consultoría de Negocio
- **Universidad Politécnica de Madrid (UPM) - Universidad Politécnica de Catalunya (UPC)**, curso Experto de Organizaciones inteligentes en la sociedad digital
- **Universidad de Oviedo**, programa Cátedra de Inteligencia Analítica Avanzada
- Cátedra Accenture Digital - **UPM**, en Big Data
- **ISDI** y Accenture, Digital Master Business Administration
- Colaboración **ESADE** - Accenture
- **Universidad Pompeu Fabra** - Accenture, máster en Economía y Gestión de la Innovación

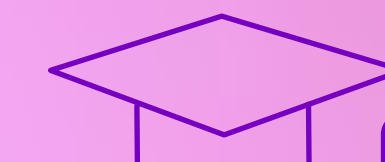
En total, este año se han incorporado 83 universitarios de estos programas (másteres) para el proceso de contrataciones de personas sin experiencia, en los que mantenemos un interesante equilibrio en cuanto a diversidad (un 66% son mujeres y un 34% hombres).

Durante 2020

se han coordinado  
**411**  
becas telemáticas



con  
**263** tutores



en **28** centros de FP  
y **42** universidades y escuelas de negocio





## Talento > Atracción de talento >

### Atraemos al mejor talento con foco en acciones digitales

En 2020, hemos continuado realizando nuestras iniciativas enfocadas a **atraer a nuestra compañía el mejor talento del mercado en remoto**: desde eventos a campañas online destinadas a nuevos egresados, profesionales con experiencia o becarios.

Hemos transformado la forma de dirigirnos a nuestros candidatos y centros colaboradores, diseñando acciones diferenciales y aprovechando la oportunidad que nos brindan los nuevos formatos online.

Todas estas acciones online – “Accenture Academies Online” – se han realizado en colaboración con equipos que trabajan directamente para nuestros clientes, con el objetivo de identificar las temáticas y contenidos a impartir.

En total, **casi 2.000 personas han participado en nuestras Academies**, principalmente en Madrid y Andalucía, seguidos de la C. Valenciana, Navarra, País Vasco, Cataluña, Asturias, Murcia y Canarias. También en nuestros Foros en universidades: Foro Telecom (UPC), Foro AllWomen (AllWomen), SpeedNetworking (UPM) e Induforum (UPM).

#### Los objetivos principales de estas acciones son:

- ✓ **Abrir nuevas vías de colaboración que nos permitan seguir atrayendo al mejor talento**
- ✓ **Ser una compañía referente en la transmisión de conocimiento a profesores y alumnos de los centros colaboradores**
- ✓ **Tener prescriptores entre el profesorado y alumnado de los centros educativos**
- ✓ **Generar contenidos de interés a medida en cada universidad y centro**
- ✓ **Gestión end-to-end de cada sesión formativa**
- ✓ **Captación de perfiles de interés**





## Talento > Candidatos y onboarding >

### La mejor experiencia para nuestros candidatos

Conscientes de que contar con el mejor talento es clave para nuestra compañía, el área de Talent Acquisition ha desarrollado **novedosos modelos de selección basados en neurociencia, inteligencia artificial, analytics y gamificación**. Todo ello utilizando la tecnología de forma responsable y segura.

Estas experiencias innovadoras nos están permitiendo profundizar en las motivaciones de los perfiles de aquellas personas que se incorporan a trabajar con nosotros, hacer un análisis más eficaz de todos ellos y contratar hoy el talento que queremos para el presente con visión de futuro.

Durante 2019, abordamos la mejora de nuestros espacios físicos para ofrecer una experiencia diferencial a los candidatos en nuestros centros en Madrid y Barcelona.

### Digitalizamos el proceso de onboarding

Otra de las novedades de 2020 ha sido la **digitalización del proceso de onboarding**, con el fin de facilitar la incorporación e integración de los nuevos profesionales que entran a trabajar en nuestra compañía.

La sesión de bienvenida ha pasado a ser semanal y totalmente online para los empleados que se incorporan en todas nuestras localizaciones en España. Durante dos horas, reciben información sobre nuestra cultura, estructura organizativa y valores, para que puedan ser operativos desde su primer día. Al finalizar la sesión, se envía el contenido y distintos enlaces para profundizar en las diferentes temáticas.

Como parte de nuestra estrategia para atraer al mejor talento, lanzamos el **Programa Hiring Experts**, con el objetivo de mejorar la experiencia del candidato en Accenture y nuestra marca empleadora en el mercado. Mediante este programa, equipamos a profesionales expertos de negocio para que se involucren en el proceso y trabajen junto con el equipo de Talent Acquisition en ofrecer una **propuesta atractiva a nuestros candidatos**, acorde a nuestras necesidades de negocio actuales. Actualmente ya se han formado más de 250 profesionales en el programa.



*En el año fiscal 2020, hemos incorporado más de 1.500 profesionales, el 91% con contratos fijos*





## Talento > Formación >

# Un aprendizaje personalizado para nuestros casi 12.000 profesionales

Durante el ejercicio 2020, **hemos invertido más de 324.000 horas en formación y un total de 7,3 millones de euros**, lo que supone una media anual de 27 horas por persona. También hemos conseguido adaptarnos rápidamente a las nuevas directrices de Fundae para no solo conseguir mantener nuestra línea de subvenciones para las nuevas formaciones virtuales, sino poder asesorar a nuestros clientes en la aplicación de las novedades derivadas de la adaptación a la situación de la pandemia.

## Capacidades analíticas para una formación personalizada

Conocer las *skills* de nuestros profesionales es clave para poder desarrollar al máximo su talento. Solo así podremos identificar los proyectos en los que pueden aportar un valor diferencial, definir planes formativos, proponer áreas de desarrollo y aportar autonomía a cada uno para elegir su camino.

Todo ello es posible gracias a nuestro programa **“Specialization at Scale”**, que, a través de un sofisticado algoritmo, es capaz de determinar el nivel de especialización de nuestros profesionales. Tomando esta información como base, ofrecemos a nuestros empleados caminos formativos personalizados, con más de **88 Learning Paths** para traccionar las *skills*.

Durante la pandemia, en la que se han producido fluctuaciones en nuestros proyectos con clientes, estas capacidades nos han permitido detectar a todas aquellas personas que estaban identificadas con *skills* poco demandadas y ofrecerles un camino formativo específico para adquirir *skills* tecnológicas nuevas en alta demanda. **Más de 400 personas se han beneficiado** de este programa, al que hemos denominado Reinvent Yourself.

## Learnability: el aprendizaje como estilo de vida

Somos conscientes de que nuestros profesionales son personas inquietas y curiosas, siempre al día de las nuevas tendencias. Por eso, entendemos que la innovación y la experimentación han de estar presentes en la formación en todos los momentos de su carrera profesional. Porque nunca dejamos de aprender, este año hemos apostado por el concepto de *learnability* o, lo que es lo mismo, la capacidad de aprender a aprender, y de aprender cada día como una filosofía de vida que ha llegado para quedarse.





## Talento > Formación >

### Últimas tecnologías y bienestar personal: el foco de nuestra formación en 2020

En 2020, hemos puesto foco en la formación en *skills* de ventas (con más de 40 sesiones a 276 personas de nuestro equipo ejecutivo a nivel de máster con la New Sales Business School), de *cloud* y plataformas (donde hemos movilizado más de 3.300 certificaciones, y completado más de 1.800), de seguridad y ciberseguridad (más de 90 certificaciones finalizadas).

Para mejorar el nivel de conocimiento de nuestros profesionales sobre las tecnologías clave que están cambiando el mercado, contamos con la iniciativa global **TQ** (Technology Quotient). A través de itinerarios personalizados, nuestros profesionales pueden acceder y consumir de forma flexible diversos contenidos (vídeos, artículos, casos de éxito, etc.) sobre *applied intelligence*, *blockchain*, *cloud* o *security*, entre otros. Tras la realización de los cursos, se evalúa el grado de conocimiento alcanzado a través de tests.

Además, como compañía líder en seguridad, **apostamos por la formación de nuestros profesionales en materia de ciberseguridad**, para lo que hemos creado la **OT Security Academy**. Su objetivo fundamental es cubrir la escasez de profesionales especializados en esta materia, capaces de proteger infraestructuras industriales en todo el mundo.

En un año marcado por la pandemia, tampoco podíamos olvidarnos de apoyar el **bienestar físico y mental** de nuestras personas. Por eso, hemos formado a más de 440 profesionales en nuestros programas Truly Human, con sesiones de *mindfulness* apoyadas en una comunidad ya creada y activa.

### Formación durante la pandemia: más humanos y más cerca de nuestros profesionales

La llegada de la COVID-19 ha supuesto un importante reto para nuestra compañía y para nuestros profesionales. Pero también una oportunidad para demostrar que la prioridad son nuestras personas y que ponemos su seguridad física y su bienestar mental por encima de todo.

En ese sentido, hemos apostado por facilitar a nuestros profesionales contenidos formativos e información útil para que, en la distancia, pudieran asegurar su propio bienestar individual o el de sus equipos, con especial atención a la gestión emocional en momentos de incertidumbre y estrés. Así, entre otros, hemos desarrollado sesiones semanales y virtuales de *mindfulness*, con gran acogida no solo entre nuestras personas, sino también entre sus familiares e hijos.

Esta experiencia nos ha permitido cambiar el paso, abrazar un nuevo paradigma y avanzar hacia un modelo de formación virtual más cercano a las necesidades de nuestros profesionales.





## Talento > Formación >

Asimismo, mantenemos un sólido porfolio formativo de competencias sobre *soft skills* y de profundo conocimiento de cada industria y sector en los que desarrollamos nuestra actividad. Todo ello nos permite implementar metodologías de trabajo ágiles para aportar en cada uno de nuestros proyectos un alto valor añadido.

En cuanto a las metodologías escogidas, **apostamos por las últimas tendencias en formación, tales como hackathones, challenge based learning o learning boards**, que permiten el aprendizaje mediante itinerarios basados en formaciones presenciales, virtuales síncronas y asíncronas, híbridas o comunidades de aprendizaje e interés.

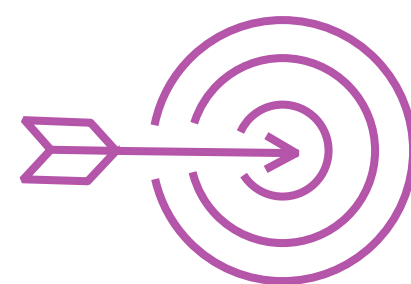
También contamos con programas de formación continua pensados para las distintas etapas por las que pasan nuestros profesionales: desde New Joiners (recién incorporados) a los diferentes momentos de promoción (Consultant -RISE-, Senior Managers -RISE / Developing Leaders- y Managing Directors -MD Momentum-).

### Formamos a nuestros líderes para que las personas siempre estén en el centro

Estamos convencidos de que nuestros líderes deben sostener su comportamiento sobre una serie de principios y valores comunes, reflejo de nuestra cultura empresarial. **En el marco de nuestro Leadership DNA, la persona ha de situarse en el centro**, de forma que otorgamos relevancia no solamente a lo que hacemos, sino también a cómo lo hacemos.

Así, apostamos por el desarrollo de programas de aprendizaje, dirigidos a nuestro equipo ejecutivo, e inspirados en los **cinco principios básicos de nuestro ADN: innovación, inspiración, colaboración, agilidad y personalización**.

Destacamos dos de las iniciativas más inspiradoras y transformadoras en este sentido:



#### Developing Leaders

**Programa de liderazgo dirigido a Senior Managers, de nueve meses de duración**, diseñado acorde a nuestros valores, con el que contribuimos a desarrollar nuestros líderes del futuro, desde el autoconocimiento. Este año hemos puesto en marcha la V edición, en la que están participando 25 senior managers y por la que han pasado ya más de 125 personas.



#### Economía de la Experiencia

**Programa dirigido a Managing Directors y Senior Managers, en el que hemos invertido más de 500 horas de formación durante este año**. Tiene como objetivo evolucionar en la relación con nuestros clientes, como pieza fundamental de nuestro ADN, planteándonos y dando respuesta a preguntas tales como ¿tenemos formas de crear valor y de capturar ese valor más allá de la propia prestación de nuestros servicios?





## Talento > Formación >

### Identificamos talentos ocultos y prescribimos caminos formativos apoyados en la tecnología

La decodificación del genoma del empleado nos ha permitido evolucionar del tratamiento masivo de información sin conectar de los empleados a la construcción de taxonomías de datos, perfiles, servicios y experiencias individuales. Así, **incorporamos a los datos estructurados la información que el empleado genera relativa a su experiencia, conocimiento, intereses, motivaciones y aficiones**, lo que nos permite alcanzar una visión 360°. Todo ello con el uso de la tecnología, evolucionando el HR Analytics a la utilización a escala de inteligencia artificial, *machine learning* y técnicas de procesamiento de lenguaje natural, para empoderar y destapar el talento oculto: la tecnología al servicio de las personas.

*Nuestro proyecto Genoma del Empleado ha resultado ganador del segundo premio en la XVIII Edición de los premios Expansión a la innovación de RRHH*

Nuestro programa **Genoma del Empleado** cuenta con distintos objetivos que han venido marcados por las necesidades concretas tanto del negocio como de nuestros profesionales:

- a** **Identificación de expertos y comunidades de conocimiento:** el hecho de disponer de datos de empleados derivados de múltiples fuentes (CV, formaciones, certificaciones, aspiraciones, blogs, publicaciones, etc.), hace posible localizar a talentos claves icónicos en la compañía y conectar a nuestras personas y ofrecerles nuevos escenarios de trabajo.
- b** **Recomendación inteligente a los empleados de sus posibles áreas de desarrollo en las que poder aflorar sus capacidades:** lo que permite una mejor asignación a los proyectos que demandan dichas capacidades, incrementando su empleabilidad, su satisfacción y generando mayor vínculo.
- c** **Optimización de las rutas formativas para adquirir conocimientos** ágiles, en nuevas tecnologías o incrementando el conocimiento en las existentes.
- d** **Aflorar talentos ocultos** que disponen de las capacidades requeridas, diferenciales y que con los sistemas de información de la compañía no se hacen visibles. Esto permite mayor flexibilidad de la fuerza de trabajo.
- e** **Gestión óptima y anticipación de las necesidades** de proyectos para asignar a las mejores personas al disponer de una visualización de los datos y una taxonomía de conocimientos y mapeo con las mismas.





## Talento > Inclusión y diversidad >

# Nuestra firme apuesta por la inclusión y la diversidad marca la diferencia

Somos una de las empresas más diversas del mundo. Así lo ha reconocido durante varios años consecutivos el índice Refinitiv, que nos otorgó durante 2018 y 2019 el primer puesto en su ranking y el tercero en 2020. Este hecho nunca hubiera sido posible sin nuestra profunda convicción del papel clave que juega la diversidad en una empresa como la nuestra.

Consideramos que la diversidad no es solo un imperativo social, sino también de negocio. Sabemos que contar con perfiles y capacidades diferentes es fundamental para el éxito de nuestra compañía, para impulsar su creatividad e innovación. **Solo podremos generar valor para todos nuestros grupos de interés si nuestros equipos son un reflejo de la sociedad en la que operan.**

Entendemos la diversidad como un universo de diferentes dimensiones. **Nuestros equipos están integrados por personas diversas en todos los sentidos:** género, edad, discapacidad, orientación sexual, cultura u origen, diversidad cognitiva, etc. Al mismo tiempo, fomentamos una “cultura de culturas” en la que las personas puedan dar lo mejor de sí mismas. Así, nuestra apuesta por la diversidad va más allá de nuestros intereses: pretende generar valor para la sociedad, ofreciendo oportunidades para todos.

## Un Comité de Diversidad activo y comprometido

Nuestra principal ambición es **impulsar la igualdad**, apoyándonos en la meritocracia y en políticas de equidad y no discriminación, amparadas en nuestro Plan de Igualdad.

En nuestro Comité de Diversidad están representados los colectivos diversos que componen nuestra organización: **LGTBI, mujeres, personas con discapacidad y vulnerabilidad, así como personas de diferentes culturas y edades.** Además, en él participan distintas áreas de nuestra organización (Negocio, RR.HH., Marketing y Comunicación, etc.), demostrando, así, nuestro fuerte compromiso con la integración e inclusión de nuestras personas.

## Igualdad de género: hacia un horizonte 50-50

En el ámbito de género, nos hemos comprometido, a nivel global, **a alcanzar la paridad en nuestra plantilla (40,5% de mujeres en España en la actualidad) y a cerrar la brecha salarial a cero para 2025.** Creemos que el éxito empieza por una política salarial idéntica, que no distingue en ningún caso si el profesional es hombre o mujer, sino que está basada en el desempeño y la carrera profesional. Adicionalmente, estamos trabajando en las nuevas “masculinidades”, como ecosistema de desarrollo de la integración.

También hemos desarrollado un programa holístico para apoyar a las mujeres en los distintos “momentos de la verdad”: previo a su incorporación, en el desarrollo de su carrera y en la conexión con otras profesionales dentro y fuera de la organización.





## Talento > Inclusión y diversidad >

### Mujer

Accenture en España tiene un Plan de Igualdad para cada una de las compañías de las que rinde cuentas:



En la atracción, trabajamos proactivamente en nuestra marca empleadora y en prestar atención al despertar en las vocaciones tempranas en niñas. **Colaboramos externamente con Inspiring Girls y acercamos la tecnología a los colegios bajo el paraguas de Hour of Code**, una iniciativa que tiene como objetivo llevar las Ciencias de la Computación a los niños y niñas, y mostrar que todo el mundo puede aprender a programar. Adicionalmente, **fomentamos la selección de mujeres con titulaciones STEAM** (acrónimo de ciencias, tecnologías, ingeniería, arte y matemáticas) para cubrir las necesidades de nuestro negocio, ampliando las fuentes y medios de empleo.

En la fase de fidelización, hemos definido un novedoso modelo de acompañamiento de las mujeres según su desarrollo profesional, denominado RADAR, que vela por el posicionamiento de cada persona. En esta fase, **fomentamos la creación de redes de contacto y la visión 4 R** (siglas en inglés de right sponsor, right role, right position and right skill) **de nuestras futuras líderes**. Este programa ha logrado una nominación en Innovación en los premios otorgados por Accenture Global.

Adicionalmente, y dando respuesta al colectivo de mujeres que actualmente supone el 40,5% de nuestra plantilla, celebramos eventos como el Día Internacional de la Mujer, con contenidos atractivos. Así, hemos liderado paneles que permiten acercarnos a los consejos de administración e identificar un *role model* y hemos patrocinado diferentes encuentros, entre los que destaca el *Forbes Summit Women*, dedicado a potenciar el rol de la mujer en la sociedad, la política y la economía.



## Talento > Inclusión y diversidad >

### Apoyamos las necesidades diarias de nuestros profesionales con discapacidad

Trabajamos para que todas las personas vivan y se desarrollen profesionalmente en un entorno inclusivo que garantice la igualdad de oportunidades para todos.

Las personas con discapacidad son también un componente clave en nuestra compañía y, para ello, desarrollamos programas de apoyo a sus necesidades diarias:

- **Programa PwD Champion** (People With Disability), para mostrar el apoyo e integración de este colectivo. En 2019 contamos con más de 750 PwD Allies.
- **Programa Flex Ability**, que dota de una ayuda económica a nuestros profesionales con discapacidad y a hijos de empleados con discapacidad, además de ofrecer asesoramiento sociosanitario a través de nuestro Servicio Médico y diferentes asociaciones y fundaciones. Durante el año 2019, la dotación económica para este programa fue de 74.305 €.
- **Convenio INSERTA** con Fundación ONCE, con el objetivo de seguir impulsando la inserción laboral de las personas con discapacidad.

- Desde Fundación Accenture, a través del programa **“Juntos por el Empleo de los más vulnerables”**, se desarrollan novedosos programas formativos en el manejo de las tecnologías digitales para los nuevos entornos digitales con el objetivo de capacitar a las personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables.
- Mediante el **Procedimiento General de Protección a las Personas con Discapacidad**, el Servicio Médico y de Prevención de Riesgos Laborales garantiza la adaptación de los puestos de trabajo, proporcionando los medios humanos, de infraestructura y tecnológicos necesarios para que desarrollen su trabajo diario con total normalidad.

Todos nuestros profesionales tienen a su disposición formación destinada a la concienciación y sensibilización en relación con la discapacidad. En 2020, destaca nuestra formación *ad hoc* sobre discapacidad para ayudarles a ponerse en la piel de aquellas personas con algún tipo de discapacidad, para que sean capaces de entender las barreras a las que se enfrentan.

### Comprometidos para alcanzar la accesibilidad universal

Trabajamos para que todos y cada uno de nuestros profesionales puedan desarrollar su trabajo sin ningún tipo de barreras, ya sean físicas o tecnológicas.

Para ello, a nivel global, realizamos análisis periódicos de nuestras instalaciones y herramientas, desde el punto de vista de *workplace*, proveedores y tecnología, y definimos objetivos concretos.

Actualmente, el 75% de nuestro tráfico interno es a páginas accesibles y contamos con un canal abierto para que nuestros profesionales puedan trasladar cualquier posible área de mejora que detecten y que esta pueda ser abordada.

*Como muestra de nuestro compromiso con la discapacidad, hemos obtenido el sello Bequal en la categoría Plus, que nos certifica como socialmente responsables con este colectivo*





## Talento > Inclusión y diversidad >

### Nuestra red de apoyo al colectivo LGBTI y la diversidad generacional

Hemos creado una **red de aliados LGBTI** que, en España, alcanza el 25% de nuestros profesionales y el 50% de los directivos. Además, contamos con el respaldo de asociaciones (REDI) y premios (EMIDIS) de prestigio.

Así, diseñamos eventos internos que tienen como objetivo generar relaciones entre personas comprometidas con la inclusión y hacer visible la diversidad (programa "We are", en el que un ponente relevante comparte su experiencia y visión). También apoyamos de forma activa el acompañamiento en el proceso de transexualidad.

Por otro lado, en Accenture en España, convivimos **cuatro generaciones** y, por tanto, **somos un fiel reflejo de la pirámide poblacional**. La media de edad es de 37 años. Esta realidad nos obliga a diseñar programas que integren capacidades y talentos, lo mejor de cada generación, como acicate para aportar el máximo valor.

Una de nuestras mayores riquezas es que en España trabajamos casi 12.000 profesionales de 69 nacionalidades. Este conglomerado de diversidad enriquece enormemente nuestro universo y el valor innovador que aportamos.

### Actuamos frente al racismo

A nivel global, hemos establecido metas concretas para que nuestra compañía sea un fiel reflejo de la sociedad en la que opera, comprometiéndonos a **eleva la representatividad étnica y racial**, antes de 2025, en países como Sudáfrica, Reino Unido y Estados Unidos. También hemos desarrollado formaciones específicas para que nuestros profesionales sean capaces de detectar y combatir cualquier forma de racismo, y hemos apoyado proyectos de emprendimiento entre la comunidad afroamericana de EEUU, entre otros.



**4**  
generaciones

**69**  
nacionalidades





# Experiencia del empleado

A la hora de considerar la experiencia de nuestros profesionales, tenemos en cuenta todos los momentos y fases por los que pasan en la relación con nuestra compañía: desde el *onboarding*, hasta su desvinculación, en la que continuamos manteniendo una estrecha relación a través de nuestro **Programa Alumni** (con más de 6.000 personas involucradas y 11 años en funcionamiento).

## Gestión del desempeño: un modelo transparente y flexible

En Accenture, nuestros profesionales toman las riendas de su futuro. Les **ofrecemos la posibilidad de desarrollar y diseñar su propia carrera profesional** y, para ello, disponemos de un modelo transparente y flexible con distintos niveles y orientado a diferentes perfiles. Esto les permite saber qué se espera de ellos en su rol y cuáles son los objetivos concretos de su área de negocio.

En este sentido, ponemos a su disposición nuestro modelo de desarrollo profesional, Performance Achievement, que recorre cuatro fases:

### a FOCUS ON YOURSELF

**“Me conozco, sé en qué debo centrarme y cómo lograrlo”**. Mediante el análisis de fortalezas resultado de una valoración (Gallup’s Clifton StrengthsFinder® Assessment), el empleado comprende cómo usar y aplicar su combinación única de talentos. Define sus prioridades particulares en las que debe poner foco.

### b FOCUS ON YOUR TEAM

**“Me comprometo con mi equipo, buscando el máximo impacto”**. Permite compartir sus prioridades y fortalezas con el equipo, fomentando transparencia y confianza. Dispone de una encuesta de Engagement grupal, (apoyado en Gallup’s 12 question team engagement survey) que permite tener información para trazar planes de acción, de impacto.

### c TAKE ACTION TO GROW

**“Mantenemos conversaciones que permiten revisar nuestros logros y tomamos acciones para el permanente desarrollo de carrera y negocio”**. Se facilitan espacios para una comunicación fluida sobre el progreso periódico de cada persona que permiten redefinir las prioridades personales o añadir nuevas en las conversaciones grupales, en las que el rol de Recursos Humanos como coach del proceso es fundamental.

### d ONGOING CONVERSATIONS

**“Solicito *feedback* activamente que permita desarrollar mi carrera permanentemente”**. Cada persona solicita y recibe *feedback* continuo para seguir evolucionando de forma eficaz y ágil. Existe la posibilidad de realizarlo mediante una app. Más del 80% de nuestros profesionales solicitan y complimentan el *feedback*.





## Experiencia del empleado > Retención del talento >

### La retribución está vinculada a los resultados del Modelo de Performance

**Achievement**, donde la identificación de las personas con *skills* más críticos y demandados en el mercado y las personas que han contribuido de forma diferencial siguen siendo claves para la compañía. En el caso del equipo ejecutivo, el modelo tiene también una parte de variable asociada al cumplimiento de objetivos locales y globales.

Por otro lado, **fomentamos la transparencia en la búsqueda de profesionales** para cubrir puestos vacantes internos mediante *Career Marketplace*, una plataforma en la que nuestros profesionales pueden acceder a todos los puestos vacantes publicados en el mundo.

## Fomentamos los vínculos del empleado con nuestra compañía

Conscientes de la necesidad de ofrecer a nuestros empleados una experiencia que les vincule, **hemos lanzado la iniciativa HR Engagement LABS**. En distintos clientes y localizaciones y con grupos de *skills* muy demandados en el mercado, hemos impactado a más de 2.500 personas, usando una metodología de cinco fases:

En la **fase I investigamos el estado inicial del “attrition” de nuestras personas en los proyectos y clientes con mayor índice de rotación**. Utilizamos herramientas de *analytics* para analizar datos obtenidos de las entrevistas de salida que hacen más del 75% de nuestros empleados cuando se marchan. Este proceso incluye datos financieros y el uso de algoritmos con 48 variables de predicción de personas en riesgo.

A continuación, realizamos una **fase II** de exploración en terreno, escuchando la voz de los empleados, con la **realización de entrevistas en formato “conversaciones de café”**. En esta

fase se puede destacar la calibración que el equipo de RR.HH. ha realizado de las encuestas para una adecuada lectura de los resultados de campo.

En la **fase III**, se realiza lo que denominamos “formulación” o, lo que es lo mismo, **buscamos trabajar conjuntamente con grupos de empleados** para que, en base a los datos extraídos de las fases I y II, podamos diseñar soluciones, utilizando metodologías propias de *Design Thinking*. Tras esta ideación, en la **fase IV** denominada “impactar”, **se implantan las acciones, programas o proyectos diseñados** para que, por último, en la **fase V** volvamos a **medir resultados**. Los laboratorios de experiencia tienen el objetivo concreto de fortalecer el vínculo, apostando por generar un entorno de trabajo saludable y motivador.

*Nuestro proyecto HR Engagement LABS ha sido galardonado en los los XVII Premios Expansión a la Innovación (accènt de Expansión y Empleo)*





## Experiencia del empleado > Retención del talento >

### Más cerca que nunca de nuestros profesionales en un nuevo entorno virtual

Durante la pandemia y los sucesivos periodos de confinamiento (en los que el 92% de nuestros profesionales ha estado trabajando en remoto) hemos querido estar más cerca que nunca de nuestras personas.

Una de las principales claves para mantener una comunicación directa y fluida ha sido el liderazgo de nuestro presidente, protagonista de distintas iniciativas a través de las que ha mostrado su cercanía y transparencia, trasladando mensajes relevantes de negocio o de la situación a la que nos enfrentábamos. Todo ello a través de:

- ✓ **Reuniones periódicas virtuales** con grupos reducidos de profesionales junior para conocer de cerca sus inquietudes e ideas
- ✓ **Sesiones virtuales mensuales** con todos los profesionales y con el equipo directivo para informales del estatus del negocio y de nuestras personas, donde, además, se daba respuesta a sus preguntas

- ✓ **Blog personal** de nuestro presidente, donde mensualmente, publicaba un artículo sobre la evolución de la situación

Además, impulsamos nuevas iniciativas y canales de comunicación para mantenernos conectados y resolver inquietudes, acompañar o motivar a nuestros profesionales en los momentos de mayor incertidumbre:

- ✓ **Organizamos charlas inspiradoras** virtuales con ponentes externos como Mario Alonso Puig (la gestión emocional del estrés), Victor Koppers (psicología positiva - tu actitud es importante-), Toni Nadal (la templanza y fortaleza), Víctor Costa (enfoque de ventas), Anne Igartiburu (marca personal y comunicación eficaz) y Teresa Perales, medallista paraolímpica, como ejemplo de control de mente, cuerpo y espíritu.

- ✓ **Lanzamos distintos retos** a nuestros profesionales, para animarlos a salir de la rutina, desconectar y fomentar su sentido de pertenencia, a través del baile, la cocina o la reconexión con la naturaleza. Conseguimos una alta participación.

- ✓ **Enviamos comunicaciones periódicas con consejos** para ayudarles a trabajar mejor y de forma segura en casa. También enfocados a fomentar su bienestar (deporte, nutrición, etc.).

- ✓ **Diseñamos una web** en nuestra intranet con toda la información relativa a la COVID-19 y el proceso de regreso a oficinas, y generamos **buzones específicos** para canalizar las preguntas de nuestros profesionales según tipología (consultas médicas, recursos humanos, regreso a espacios, etc.) y ser más ágiles y eficientes en la respuesta.





## Experiencia del empleado > Flexibilidad laboral >

### Flexibilidad que mejora la satisfacción y el compromiso de nuestros profesionales

La flexibilidad laboral y la conciliación son puntos clave en la mejora de la satisfacción y el compromiso tanto de nuestros profesionales como de los aspirantes a un nuevo empleo.

Este tipo de medidas son, sin lugar a duda, la piedra angular que determina la mejor experiencia del empleado y, por tanto, **cada año nos afanamos en mejorar y desarrollar nuevos programas de flexibilidad** en respuesta a estas demandas y a las múltiples ventajas que conlleva su implementación, desde la mejora de la motivación hasta el incremento en la productividad.

Con el objetivo de hacer un buen uso de las herramientas digitales y favorecer la conciliación entre la vida laboral y profesional de nuestras personas, elevamos nuestro compromiso elaborando un protocolo de desconexión digital publicado en el ejercicio 2021.

Por eso, **un año más, hemos continuado con nuestro programa “Flex Place to Work”**, que aglutina diversas iniciativas dirigidas a todos nuestros profesionales y que se adapta a los diferentes momentos personales y profesionales.

- ✓ Compra de días extra de vacaciones
- ✓ Permisos para el cuidado de familiares durante el periodo de hospitalización
- ✓ Soporte económico para empleados o hijos con discapacidad
- ✓ Ampliación de permiso de lactancia (por acumulación)
- ✓ Equiparación del permiso por matrimonio en el caso de las parejas de hecho
- ✓ Teletrabajo: existen diferentes fórmulas que permiten teletrabajar entre 2 y 5 días a la semana
- ✓ Horarios especiales para progenitores, con el objetivo de favorecer el equilibrio de la vida profesional con el cuidado de hijos pequeños
- ✓ Complemento salarial durante todos los días de baja médica (Accenture asume el pago del 100% del salario)

A través de estas medidas, tratamos de responder a las diferentes necesidades de nuestros profesionales, según su estilo de vida, necesidades personales y familiares, apostando claramente por un mejor entorno de trabajo. Por todo ello, Accenture en España cuenta con la **Certificación Empresa Familiarmente Responsable desde el año 2013**, reconocimiento otorgado por la Fundación Más Familia.

Además, en tiempo de COVID-19, hemos lanzado en periodo estival el programa Flex Summer PLUS, que permitía disponer de dos meses consecutivos de vacaciones con una retribución del 40%, al que se han adscrito 340 profesionales.

*Hemos lanzado el programa Flex Summer PLUS, una iniciativa que ha permitido a nuestros profesionales disponer de dos meses consecutivos de vacaciones con una retribución del 40%*





## Experiencia del empleado > Beneficios sociales >

### Unos beneficios sociales adaptados a cada circunstancia

Ofrecemos un amplio abanico de beneficios sociales orientados a cada colectivo para que nuestros profesionales puedan disfrutar de aquellos que mejor se adapten a sus circunstancias y necesidades:



**Seguro médico:** la práctica totalidad de nuestros profesionales disponen de cobertura por seguro médico privado y coberturas ventajosas para sus familiares.



**Seguro de vida y accidentes:** todos nuestros profesionales cuentan con un seguro de vida y de accidentes desde el momento de su contratación.



**Servicio médico propio:** contamos con nuestro propio departamento de Servicio Médico y Prevención, que vela por la salud de todos nuestros profesionales.



**Retribución flexible:** nuestros profesionales tienen la posibilidad de comprar con su salario (antes de impuestos, con cargo a su salario fijo o variable) un catálogo de productos, por categorías, que incluye todos los que fiscalmente están aceptados por nuestra legislación (tarjeta restaurante, tarjeta de transportes, guardería, formación, seguro médico familiar, plan de previsión social, renting, etc.).



**Accenture Privilege:** es el club de compras de los profesionales de Accenture en España e incluye ofertas muy interesantes de distintos servicios, productos y marcas (viajes, cines, restaurantes, compras en general, etc.).



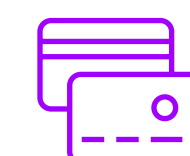
**Compra de acciones con descuento:** todos nuestros profesionales tienen la opción de comprar acciones de Accenture (que cotizan en la Bolsa de Nueva York) con un 15% de descuento sobre el precio de mercado.



**Programa de reconocimiento Celebrating Performance:** un sistema de incentivos por el que se otorgan puntos canjeables por diferentes regalos según catálogo a las personas que han hecho un esfuerzo especial o que han destacado en su desempeño.



**Programa Referral Bonus:** nuestros profesionales pueden recomendar a amigos o conocidos para que se unan a nuestra compañía siempre y cuando existan posiciones abiertas para ese perfil. Los candidatos deben pasar por el proceso de selección habitual y, si finalmente se incorporan y cumplen todos los requisitos del programa, incluido el perfil demandado, la persona que les ha recomendado percibe una compensación económica o premio. Para hacer más independiente este proceso, el equipo de Talent Acquisition y los Managing Directors están excluidos del público objetivo para percibir dicha compensación o premio.



**Tarjeta AMEX:** todos nuestros profesionales pueden acceder al uso de la tarjeta corporativa American Express, sin cuota mensual, para sus gastos profesionales.

El detalle puede consultarse en [www.accenture.es/beneficios](http://www.accenture.es/beneficios).





# Salud, seguridad y bienestar corporativo

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud o el bienestar emocional es un estado de ánimo en el cual la persona se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a la comunidad.

En Accenture **queremos hacer realidad las recomendaciones de la OMS:** personas y entornos saludables, donde cada profesional pueda dar lo mejor de sí mismo, con una visión inclusiva y humanista.

Todo ello está avalado por las certificaciones ISO 45001, Empresa Saludable y Sello Bequal Plus.

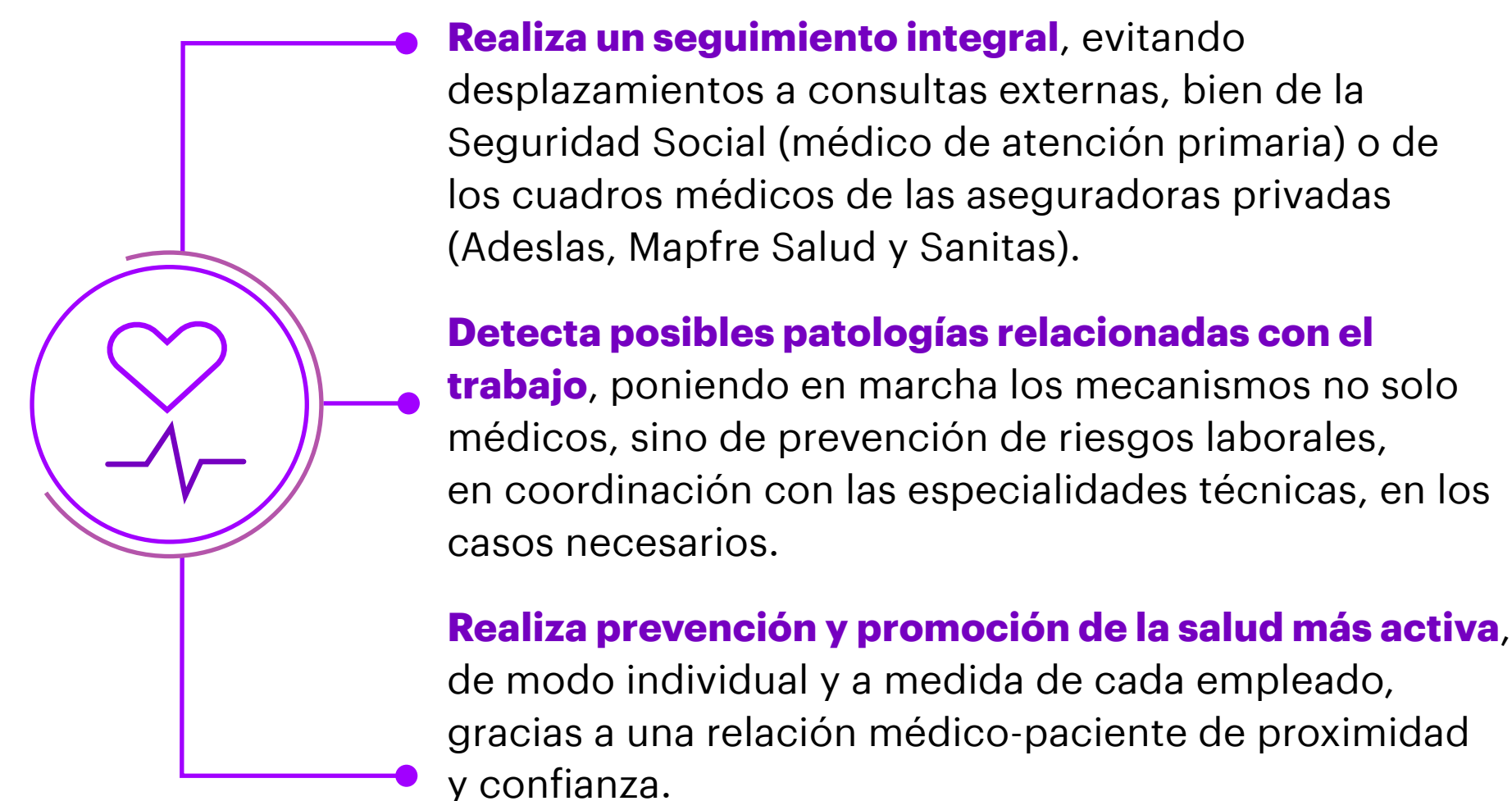
## Programa Tu > Bienestar

Una actividad fundamental y diferencial de nuestro Servicio Médico y de Prevención de Riesgos Laborales, compuesto por un equipo de profesionales de salud y seguridad de 21 personas, es la promoción de la salud de nuestros profesionales orientada a la mejora de los indicadores de salud. Con esta premisa se inició en el año 2012 el programa **“Tu > Bienestar”**, el pilar que nos acredita y prestigia como Empresa Saludable y al que hemos dado continuidad este ejercicio fiscal.

**Incrementar la salud y el bienestar de nuestros profesionales,** así como **lograr espacios de trabajo saludables** que hagan de nuestras oficinas un lugar mejor donde trabajar, han sido los objetivos del programa, que este año, por la pandemia de la COVID-19, se han posicionado como estratégicos para nuestra organización.

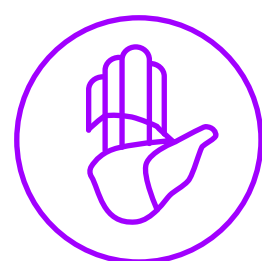
El Servicio de Medicina del Trabajo, además de la realización de exámenes de salud específicos de riesgo, desarrolla funciones propias de la Medicina Asistencial Primaria y, por tanto, de atención y seguimiento de patología derivada tanto de enfermedad común como de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. La situación generada por la COVID-19 ha conducido a una atención sanitaria preferente, de forma presencial o de forma virtual cuando la situación nos ha llevado al confinamiento.

El cuidado de la salud de nuestros profesionales es un valor diferencial de la compañía; por eso, nuestro Servicio Médico:



## Salud, seguridad y bienestar corporativo > Mental health >

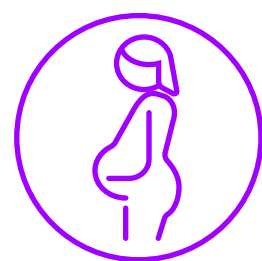
Además, la especialización en la atención al profesional nos ha llevado a poner en marcha nuevas consultas:



**Consultas deportivas:** el objetivo es establecer un completo plan de ejercicio físico y deporte para ayudar a llevar un estilo de vida saludable, evaluando el estado de salud del deportista y su nivel de adaptación al esfuerzo físico.



**Consultas de trastornos musculoesqueléticos:** orientadas a la prevención, diagnóstico precoz y tratamiento de patologías agudas o crónicas osteomusculares relacionadas con los músculos, tendones, nervios y articulaciones.



**Consultas de maternidad:** especialmente dirigidas al asesoramiento a embarazadas, pero también orientadas a asesorar durante el período de lactancia, cuidados específicos en el postparto y consejos sobre los cuidados del bebé y apoyo a la lactancia materna, artificial o mixta.

*A lo largo de este ejercicio fiscal se han efectuado más de 12.500 consultas en nuestro servicio médico*

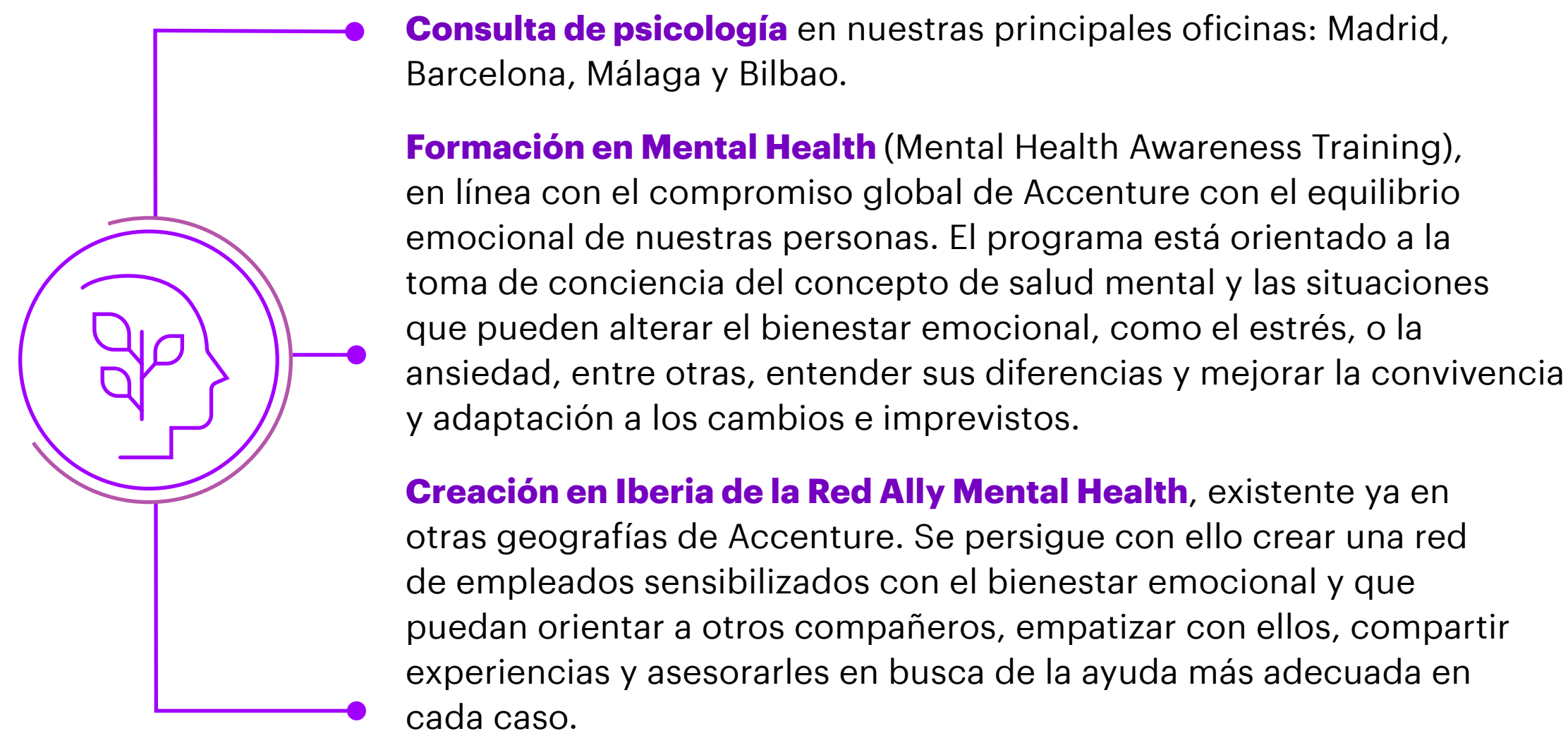


## Programa Mental Health

Entre nuestras iniciativas globales y locales de Inclusión y Diversidad, el programa de Mental Health es una prioridad. Nuestros profesionales son el motor de nuestro negocio, de ahí que su bienestar y equilibrio emocional sean fundamentales para nosotros.

**La salud física y mental es clave para que nuestros equipos puedan dar lo mejor de ellos mismos**, afrontando las presiones normales de la vida, trabajando de forma productiva y fructífera y entre todos colaborar en crear una compañía más saludable.

Somos conscientes de la influencia que las emociones y su manejo tienen sobre nuestra salud; por eso, hemos puesto en marcha una serie de iniciativas:





## Salud, seguridad y bienestar corporativo > COVID-19 >

# Cuidamos la seguridad y la salud de nuestros profesionales frente a la COVID-19

Este año, debido al gran impacto personal, económico y social de la pandemia, **hemos puesto todo nuestro esfuerzo en ayudar a las personas:** nuestros profesionales, especialmente a los más vulnerables, pero también a sus familias.

Desde el inicio de la pandemia, y a excepción de aquellos casos en los que existía una razón crítica de negocio o social para realizar la actividad desde nuestros centros o los de nuestros clientes (por ejemplo, servicios sanitarios), la mayoría de nuestros profesionales comenzó a trabajar y continúa trabajando desde sus domicilios. En ambos escenarios, hemos tomado las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de nuestros profesionales y personas subcontratadas, velando por la prevención de nuevos contagios mientras continuábamos con la prestación de nuestros servicios.

Por un lado, **hemos cumplido con los estándares de seguridad en nuestras oficinas y garantizado ese cumplimiento en las instalaciones de nuestros clientes.** Por otro, y, mediante un procedimiento de actuación frente a la COVID-19, hemos sido capaces de diseñar espacios de trabajo de acuerdo a las recomendaciones sanitarias, dotar de los equipos de protección individual necesarios a nuestras personas, proporcionar el soporte

humano y tecnológico apropiado a cada situación y sensibilizar a todos de la importancia de seguir las recomendaciones para minimizar el impacto en las personas y el negocio.

Además, **hemos priorizado el cuidado de la salud de nuestros profesionales en condiciones más vulnerables.** Con especial foco en las personas con discapacidad, hemos establecido protocolos y realizado encuestas para minimizar los riesgos.

Como no podía ser de otra forma, hemos colaborado con las administraciones públicas, especialmente con los departamentos de salud pública, realizando detección de casos entre nuestros profesionales, estudiando y manejando contactos.

Por último, hemos querido también **extender el cuidado de nuestros profesionales a sus familiares.** Por eso, con el fin de facilitar diagnósticos rápidos, hemos llegado a acuerdos económicos ventajosos con laboratorios para que pudieran realizarse test COVID-19 de forma preferente.

