Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

INETUM ESPAÑA, S.A.
CIF:A28855260
Avda, Ranillas 1A pta 2 of 2B
50018 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

12/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

7800

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Inetum España, S.A. tiene implantado un Plan de Igualdad, cuyo objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades, real y efectiva, entre las personas de distinto género.

El referido Plan, de aplicación en toda la Compañía, se ha construido sobre los siguientes ejes fundamentales:

Acceso al empleo y promoción
Formación
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomento de la corresponsabilidad
Retribución
Condiciones de Trabajo y Salud
Comunicación
Prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo
Violencia de género
El compromiso de la Dirección de Inetum con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, constituye una garantía de calidad de nuestro trabajo y de mejora del clima laboral, dando coherencia a un proyecto que respeta los derechos de la plantilla mediante su integración en igualdad de condiciones, formando parte de nuestra identidad corporativa, tal y como se manifiesta en nuestro Código Ético.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de

conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

"Engagement del Empleado"
Para realizar el seguimiento del impacto de todas las iniciativas de atracción y retención del talento, entorno de trabajo, conciliación, etc. en relación a las iniciativas llevadas a cabo desde RRHH 2022 se ha puesto en marcha una iniciativa de evaluación que nos ofrece un dato de compromiso, o engagement de los empleados de Inetum.
Una vez al año Inetum involucra a todos los empleados a participar en la encuesta Hablemos, de carácter voluntario, confidencial y anónimo los empleados expresan sus inquietudes en esta encuesta de clima laboral.
Los empleados evalúan la relación con los compañeros, su puesto de trabajo y el entorno en el que se encuentran, incluidos los aspectos relacionados con la igualdad.
Desde RRHH se trabajan mediante focus groups en las áreas de mejora pues queremos que nuestros empleados sean parte del cambio y la mejora continua.
Este año 2022 se ha conseguido la certificación Top Employers, que evalúa las iniciativas corporativas en materia de RRHH.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Anualmente se facilitará a la comisión de seguimiento del plan la información estadística desagregada por sexos que se ha contemplado en el informe diagnóstico, para
realizar el correcto seguimiento de la evolución de la plantilla desagregada por sexo, en las diferentes magnitudes de análisis.
-Plazo de ejecución: esta información se entregará a la Comisión de seguimiento en el primer trimestre del año. La información recogerá el año natural inmediatamente anterior, es decir, de 1 enero a 31 de diciembre.
-Indicador de evolución: los indicadores estadísticos de todos los informes incluidos en el diagnóstico anual de seguimiento
-Responsable: Dirección RRHH -RRLL

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la

organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

1-Difundir comunicaciones corporativas, en diferentes períodos, que recuerden a la plantilla los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación, y aquellas disponibles en la empresa que superen la legislación, para incentivar su disfrute entre la plantilla masculina y aquellos que puedan ser disfrutados indistintamente tanto por hombres como por mujeres.
2-Incluir en los sistemas informáticos de gestión de producción y de registro de ausencias las medidas desarrolladas en este capítulo, así como las existentes a nivel legal
3-La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, no pierdan oportunidades de formación y promoción, ante vacantes idóneas.
4-En el marco de la campaña de comunicación interna se incluirá un apartado al respecto, en el que, además de sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad, se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para con el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.
5-Establecer una licencia retribuida de hasta 4 días al año, para acompañamiento a consulta médica/hospitalaria de hijos/as y/o padres/madres dependientes- con enfermedades graves o crónicas (recogidas en el RD 114/2011) y/o con una discapacidad reconocida superior al 65% en situación de dependencia, debidamente acreditada por el organismo correspondiente y de conformidad con lo establecido en la normativa actual de la ley de dependencia.
6-Priorizar y promover que las reuniones de trabajo se mantengan en horario de mañana.
7-Permiso no retribuido de hasta 6 días en cómputo anual para que las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y exámenes prenatales, puedan asistir a las consultas y aplicable también al cónyuge y/o pareja de hecho, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.
8-Disfrutar de hasta 5 días laborables de vacaciones al año sin retribución, sin que ello afecte al cómputo de vacaciones anual, previa aceptación del responsable, estableciéndose de mutuo acuerdo en función de las necesidades organizativas.
9-Mantener la ampliación de la edad máxima legal del menor para el disfrute de la excedencia por cuidado de hijo, pudiendo disfrutar de este derecho hasta que el menor tenga tres años y seis meses.
10-Mantener la ampliación del permiso por fallecimiento de familiares de primer grado, que está establecida en 5 días, en vez de en 4 como establece el convenio colectivo.
11-Siempre que sea posible organizativamente dar preferencia a la movilidad geográfica, que suponga cambio de domicilio cuando el motivo de este cambio sea atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, para padres o madres

separados/as, divorciados/as cuya guarda y custodia recaiga en uno de los progenitores.
12-Establecer una licencia no retribuida de dos meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración (con una duración prevista superior a seis meses por facultativo) de hijos/as y/o cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, con derecho a reserva de puesto de trabajo.
13-Establecer un permiso no retribuido, con derecho a reserva de puesto de trabajo de dos meses, para las personas en trámites de adopción y acogimiento. Este permiso podrá unirse a las vacaciones.
14-Dar preferencia de elección del período vacacional a las personas que por sentencia legal tengan asignado un determinado período de vacaciones para custodia de sus descendientes.
15-Facilitar el teletrabajo en caso de enfermedad de un familiar de hasta 2º grado que precise atención domiciliaria de la persona trabajadora.
16.-Favorecer la flexibilidad horaria, en la medida de lo posible a las personas trabajadoras con hijos/as o cónyuge con discapacidad reconocida oficialmente superior al 33%, sin derecho a prestación, y que no realicen actividad retribuida de ningún tipo.
17.-Posibilidad de unir las vacaciones al permiso de nacimiento.
18-Para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, se podrá optar por realizar una adecuación de jornada previo acuerdo de las partes.
19-Considerar familiar de primer grado a las parejas de hecho registradas legalmente como tal, a los efectos de los permisos reconocidos en los art. 22.b y c del Convenio Colectivo de aplicación vigente (XVII Convenio Estatal de Empresas de Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública).
20-Permitir que el permiso previsto en el art. 22.b del referido Convenio anterior para el caso de hospitalización de familiar, pueda disfrutarse de forma no continuada, siempre y cuando persista la situación de hospitalización.
21-Modelo de Teletrabajo: New Way of Working -WOW es un nuevo concepto de trabajo implantado el 2023 en Inetum, basado en un modelo híbrido y flexible, desarrollado en un entorno seguro y en un espacio inteligente.
En este New Way of Working se concentra lo mejor del modelo tradicional con las nuevas formas de trabajo, siempre bajo las premisas de la flexibilidad, la confianza y compromiso mutuos entre la compañía y sus profesionales.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

La empresa reconoce el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios

sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

A través de la plataforma "Benefits INETUM" los empleados tienen a disposición una serie de beneficios exclusivos en una gran variedad de productos y servicios en salud y belleza, tecnología, viajes...
Retribución Flexible: Con el Programa de Retribución Flexible cada empleado puede decidir adquirir una serie de productos y servicios con su retribución bruta fija anual, obteniendo una ventaja fiscal y en definitiva mayor neto disponible en la nómina.
Acuerdo con Bankinter a través del cual los empleados tienen a su disposición una Oficina Virtual para empleados, familiares y amigos. Esta Oficina Virtual es una oficina que opera exclusivamente de manera virtual, y a través de la cual se pueden gestionar los servicios y productos que contraten. Además, a través de esta oficina, se pueden obtener condiciones únicas y exclusivas y participar en el reparto de beneficios que genere esta oficina.

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Establecer una licencia retribuida de hasta 4 días al año, para acompañamiento a consulta médica/hospitalaria de hijos/as y/o padres/madres dependientes- con enfermedades graves o crónicas (recogidas en el RD 114/2011) y/o con una discapacidad reconocida superior al 65% en situación de dependencia, debidamente acreditada por el organismo correspondiente y de conformidad con lo establecido en la normativa actual de la ley de dependencia.
Permiso no retribuido de hasta 6 días en cómputo anual para que las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y exámenes prenatales, puedan asistir a las consultas y aplicable también al cónyuge y/o pareja de hecho, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.Disfrutar de hasta 5 días laborables de vacaciones al año sin retribución, sin que ello afecte al cómputo de vacaciones anual, previa aceptación del responsable,
estableciéndose de mutuo acuerdo en función de las necesidades organizativas.
Mantener la ampliación de la edad máxima legal del menor para el disfrute de la

excedencia por cuidado de hijo, pudiendo disfrutar de este derecho hasta que el menor tenga tres años y seis meses.
Mantener la ampliación del permiso por fallecimiento de familiares de primer grado, que está establecida en 5 días, en vez de en 4 como establece el convenio colectivo.
Establecer una licencia no retribuida de dos meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración (con una duración prevista superior a seis meses por facultativo) de hijos/as y/o cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, con derecho a reserva de puesto de trabajo.
Establecer un permiso no retribuido, con derecho a reserva de puesto de trabajo de dos meses, para las personas en trámites de adopción y acogimiento. Este permiso podrá unirse a las vacaciones.
Permitir que el permiso previsto en el art. 22.b del referido Convenio anterior para el caso de hospitalización de familiar, pueda disfrutarse de forma no continuada, siempre y cuando persista la situación de hospitalización.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

La página del Regon es: https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/

En el buscador con los datos de nuestra compañía se acceder a consultar el documento

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como, el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Contamos con una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Tiene representación paritaria

y estará compuesta por representantes de la Empresa y por representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del Plan de Igualdad, con
la composición prevista siguiente:
-Por la parte empresarial: 4 representantes
-Por la parte sindical: 4 representantes

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

En Inetum, conscientes de la importancia del empresariado para mejorar la situación de las personas con discapacidad, queremos seguir contribuyendo al empleo e integración de estos profesionales en un único entorno de diversidad.
Con objeto de facilitar esta integración, proteger la salud y preservar la empleabilidad de cualquier persona con discapacidad, el área de Recursos Humanos pone a disposición de quién los pueda necesitar los siguientes contactos:
Área de Prevención: prevencion@inetum.world ? Si se necesita adaptación del puesto o lugar de trabajo debido a discapacidad.
Área de Relaciones Laborales: rrll@inetum.world ? Si se necesita asesoramiento laboral y tiempo libre para la gestión del reconocimiento de discapacidades o se desea comunicar una discapacidad reconocida. Las empresas han de reservar al menos el 2% de su plantilla a personal con una discapacidad reconocida de al menos un 33%, por lo que si te encuentras en posesión de un certificado que declare tal discapacidad o crees que podrías optar a ello, ¡infórmanos!
Área de Selección: seleccion@inetum.world ? Si se desea hacer llegar C.V. de personas con discapacidad que presenten perfiles de tecnología de la información o administración interna.

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

En 2020, por quinto año consecutivo, renovamos nuestra membresía en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y, por lo tanto, nuestro compromiso con los derechos humanos, las

normas internacionales del trabajo, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la

plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.

- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

El Grupo ofrece el programa Espacio de Voluntariado Corporativo, que ofrece una amplia gama de actividades para fortalecer los lazos entre los empleados de la compañía. Se firmó una alianza con la Federación Española de Enfermedades Raras (FEDER) para apoyar las acciones de la federación para mejorar las condiciones de vida de las personas que padecen enfermedades raras a través de donaciones anuales.

Participamos por segundo año consecutivo en una iniciativa sectorial promovida por la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) y la Fundación Junior Achievement, con el objetivo de promover las carreras STEM

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

Federación Española de Enfermedades Raras (FEDER)

Fundación Junior Achievement

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Mensualmente

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

Organización de Foros para incentivar la presencia de la mujer en el sector TIC, tratar de manera global la brecha de género en las TIC.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Gobierno de Aragon y otras empresas de la Región

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente