IGUALDAD GRANDES EMPRESAS

Empresa evaluada

GESTIÓN TRIBUTARIA TERRITORIAL, S.A.
CIF:A81957367
C/Alfonso I nº:17, planta 7ª.
50003 - Zaragoza
Zaragoza

ENFOQUE DE GESTION

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

NO

¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad o Plan de Igualdad de Oportunidades y No discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

El Plan de Igualdad de gtt, que está publicado en la intranet, ha sido consensuado con la representación legal de los trabajadores dentro del marco de la política de Responsabilidad Social Corporativa de la empresa.
En él se describen los objetivos que en esta materia la empresa se propone alcanzar. Los indicadores de seguimiento se revisan en la Memoria Anual. Además, para el seguimiento del plan se establece una reunión anual entre la Dirección de RRHH y la representación legal en la que se analiza el grado de alcance de los objetivos del proyecto y el análisis de las propuestas recogidas tanto de la plantilla (a través del buzón de sugerencias) como las que aporta cada una de las partes.

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Este compromiso está recogido en el Código Ético de gtt suscrito por la Dirección General, y publicado en la web de gtt, así como en la intranet del personal.
En concreto, está recogido en el punto 17: "Cooperamos entre nosotros para mejorar, de forma individual y colectiva, nuestras condiciones de trabajo, el desarrollo de nuestras funciones y los resultados de nuestro trabajo, procuramos la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la integración laboral de personas discapacitadas."

3. ¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y a través de la firma y difusión 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, Chárter de la Diversidad, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

NO

En caso afirmativo, ¿cuales?

No existe, pero se está trabajando para adherirnos al Pacto Mundial.
En la intranet de la empresa, se van a empezar a publicitar los 17 ODS para todos los empleados

MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Organización general y comunicación

- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- 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.
- La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relacionales laborales.
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la 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.).

- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Se dispone de un mapa de la diversidad que muestra la configuración de la plantilla según su categoría laboral junto a otras variables (género, edad, origen, experiencia, antigüedad en la empresa, etc.).
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.
- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.
- 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.