IGUALDAD GRANDES EMPRESAS

Empresa evaluada

MAETEL-MAESSA, TELECOMUNICACIONES, INGENIERÍA, INSTALACIONES Y SERVICIOS, S.A.
CIF:A50851823
Paque Empresarial PLAZA, C/Bari 33 Edificio 3-3ª Planta
50197 - 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?

1. Selección: Objetivo: Transparencia en procesos de selección y objetivos que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del candidato/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional. MAETEL velará para que las ofertas de empleo no vayan dirigidas a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto. En consecuencia:

- Hemos revisado el modelo de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o que contengan connotaciones de género y eliminarlas de estos.
- Intentamos cuando es posible la presencia de una mujer entre los candidatos.

2. Contratación: Objetivo: Eliminar cualquier tipo de obstáculo que pudiera existir en materia de igualdad, garantizando que el sexo del candidato/a no influirá a la hora de la contratación, incrementando el sexo menos representado en aquellos departamentos y categorías profesionales en los que se detecte la necesidad de impulsar el principio de presencia equilibrada. En consecuencia:

- En 2019 vamos a llevar a cabo acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción garantizando la objetividad del proceso y evitando actitudes discriminatorias. Dicha formación deberá incluir a quienes definen el perfil de cada puesto.
- Establecer en la política de contratación, medidas de acción positiva que posibiliten un

mayor equilibrio y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia). Para ello:
- Se tendrá en cuenta tanto la situación de partida de hombres como de mujeres para el puesto a cubrir, departamento y/o grupo profesional en el que se pretende incorporar, ante las mismas condiciones y competencias, la persona del sexo menos representado.

3. Formación: Objetivo: Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de nuestra organización. De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se propone la ejecución de las siguientes acciones:

- Se han cambiado el horario de las clases de Inglés, al ser por la tarde, había un grupo con jornada continua reducida que no podía asistir a las mismas, Se han pasado al medio día, para que todo el personal, con independencia del tipo de jornada pueda asistir a las mismas. Se ha conseguido una mayor asistencia a las mismas.
- Mantener el puesto a desempeñar y el grado de responsabilidad como los criterios más relevantes a la hora de decidir qué personal de la empresa debe recibir los diferentes cursos de formación.
- Se prevé llevar a cabo una formación dirigida a mandos con responsabilidad y a las personas responsables de selección de personal, mediante campañas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, explicando todos los derechos y oportunidades que ofrece el marco legal actual e insistiendo en que los mismos pueden ser utilizados indistintamente por mujeres y hombres. Este compromiso se traduce en:
- Se realizará una campaña de comunicación interna sobre el plan de igualdad, así como sobre los conceptos de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Extender la práctica del lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos, como internos.

4. Promoción profesional: Objetivo: Garantizar que mujeres y hombres puedan promocionar en la empresa en situación de igualdad. En este sentido, se persigue la objetividad y no discriminación en la promoción de ascensos, eliminando cualquier obstáculo que pudiera dificultar la promoción profesional de la mujer en la empresa e intentando incrementar la presencia femenina en puestos de responsabilidad de forma tal que se alcance una presencia equilibrada hombre-mujer. Para ello:

- Mantener criterios objetivos, básicamente aptitudes profesionales y preparación técnica, en los procesos de promoción.
- Garantizar que la promoción de hombres y mujeres esté basada en su formación y méritos; titulación académica, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional.
- Garantizar que los trabajadores/as en situación de excedencia por cuidado de hijos o de familiares puedan participar en promociones y ascensos.
- Tener presente el principio de presencia equilibrada en el caso de vacantes en las que uno de los dos sexos esté claramente subrepresentado. Así, a igualdad de méritos y capacidad, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.
- Impartir formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre

mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos/as

Todos estos objetivos, están acompañados de sus correspondientes indicadores, y se llevan a cabo comparativas con los índices del ejercicio anterior, en cuyos índices nos basamos para marcarnos nuevas metas y objetivos en la materia

% de mujeres y hombres en plantilla, media y anual.
% de mujeres y hombres contratados al año
% de mujeres y hombres que han recibido formación
% de mujeres en puestos de Dirección.
% de mujeres y hombres promocionados al año

¿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?

1. Política de Igualdad de oportunidades´: Aprobada el 08/02/2017. Publicada en la Web y comunicada a todos los trabajadores. Se incluye en los nuevos contratos, tanto de empleados y proveedores, como de Clientes cuando es posible. En ella, MAETEL declara el firme compromiso en desarrollar e integrar políticas de igualdad con el fin de establecer el mismo trato entre todos sus empleados, así como la igualdad de oportunidades en el seno de nuestra organización, sin discriminar directa o indirectamente por razones de género, edad, religión o cualquier razón personal o social.

2. Misión, Visión y Valores: Entre sus valores culturales, MAETEL, apuesta por:

Cliente: Centralidad (Razón de ser, pensar y actuar). Fiabilidad (Rigor y competencia técnica). Confianza (Proximidad y empatía)
Profesionales: Integridad (Honestidad intelectual, coherencia y generosidad), Responsabilidad (Trabajo bien hecho), Espíritu emprendedor (Iniciativa, Ilusión y Concreción),
Sociedad:Conciencia medioambiental (Compromiso, respeto y desarrollo), Cultura de seguridad (Prioridad y proactividad), Gestión de la pluralidad (Diversidad cultural y convivencia), Conciliación vida social y laboral.

3. Código de conducta: MAETEL, a través del Código de Conducta de ACS, Grupo al que pertenecemos, y al cual estamos adheridos, se promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. La selección y promoción de los empleados del Grupo se fundamenta en los criterios objetivos de mérito y capacidad.

4. Plan de Prevención de Delitos (PPD): Con fecha 4 de julio de 2018, Maetel ha aprobado un Programa de Cumplimiento Corporativo. Dicho Programa tiene por objeto promover una verdadera cultura ética empresarial y viene a reafirmar la cultura del Grupo de respeto a la

Ley.
Se ha adoptado un rol activo en la lucha contra los delitos en las actividades empresariales y, es por ello, que se han adoptado las medidas técnicas, organizativas y de personal concretas, así como las medidas de vigilancia y control, y el régimen sancionador apropiado para evitar que se produzcan cualquier tipo de infracciones o actuaciones ilícitas.

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.)?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Las anteriormente citadas Política de igualdad de oportunidades, el Codigo de conducta, nuestra Misión, visión y Valores y Política de Cumplimiento normativo perteneciente a nuestro PPD, están todas ellas publicadas en nuestra página Web. Todos estos documentos son enviados a todos los trabajadores e impartida formación en el algunos casos. Incluimos estos documentos en los nuevos contratos de nuestros grupos de interés, como Empleados, Proveedores, y Clientes cuando es posible, y se difunden también a través de nuestras Memorias y reportes.

MAETEL, en el año 2010 se adhiere al Pacto mundial de las Naciones Unidas. Por ello, anualmente reporta sobre los 10 Principios del Pacto Mundial, que derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal, y en concreto sobre el N6: ?Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación? mostrando así nuestro compromiso público con la igualdad de trato y la no discriminación.

Antes de que acabe el año 2018, esperamos certificarnos en la norma UNE 19601" Cumplimiento Normativo", para lo cual estamos implantando un Sistema de Gestión basado en la citada norma. El Corporate Compliance vela para que las actividades de la empresa se desarrollen conforme a la ética y se basa en el adecuado engranaje de cuatro conceptos: ética, sostenibilidad, cumplimiento y RSC, por ello muestra, mediante comunicaciones y jornadas de formación el compromiso en la material con todos sus grupos de interés. Hemos habilitado un canal de denuncias canaletico@maetel.com a través del cual se puede informar de cualquier sospecha fundada de incumplimiento, entre otros, de cualquier tipo de discriminación.

MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- Existe un diagnóstico de la diversidad dentro de la empresa, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.

- 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.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores
- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

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.

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.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 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.).
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes

miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

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.
- 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 organización.