

IGUALDAD GRANDES EMPRESAS

Empresa evaluada

AIRTEX PRODUCTS, S.A.

CIF:A50545474

Polígono PLA-ZA. C/Osca 2, Nave 5. CAMPUS

3.84

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?

Compromiso de elaboración de un plan de igualdad, y medidas ya implantadas. Véase apartado siguiente.

¿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?

En AIRTEX creemos que todas las personas que forman parte de nuestro equipo deben ser conocedores de nuestras políticas, así como compartir los valores que guían a las mismas.

Así pues, contamos con una Guía Ética de la cual se imparte formación a todos los empleados de forma que puedan conocer nuestros estándares y normas de conducta, y que hace referencia a diversas cuestiones éticas que tratan entre otros aspectos, el respecto a la diversidad y el trato igualitario.

A continuación se pueden encontrar dos párrafos extraídos de nuestra Guía Ética que ejemplifican lo anteriormente nombrado:

?Somos una compañía que ofrece igualdad de oportunidades de empleo que valora la diversidad de su fuerza de trabajo. Nuestro objetivo es brindar oportunidades desafiantes, significativas y gratificantes para empleo y crecimiento personal a todos los empleados sin distinción de raza, religión, color, origen nacional, edad, género, orientación sexual,

discapacidad física o mental o condición de veterano incapacitado u otro grupo protegido.?

Prohibimos toda forma de acoso por parte de los compañeros de trabajo, de los empleados de contratistas externos o visitantes. Esto incluye pero no se limita a conducta humillante, ofensiva, vergonzosa o intimidante dirigida a cualquier empleado debido a su raza, religión, color, origen nacional, edad, género, orientación sexual, discapacidad física o mental o condición de veterano discapacitado u otro grupo protegido.

Prohibimos las insinuaciones sexuales o contacto físico, gestos o declaraciones de naturaleza sexual, y la visualización o circulación de imágenes, caricaturas o chistes en el trabajo de carácter sexual.

También se prohíben las represalias contra cualquier persona que rechace, proteste o se queje de acoso sexual.

Esto aplica a todos los trabajadores a nivel mundial. En algunas plantas, los requerimientos de las autoridades locales pueden requerir a los empleadores que se ajusten a otras normas locales más restrictivas.

Esta norma aplica no solo a nuestros empleados, sino a todo aquel con quien hagamos negocios o esté presente en nuestros lugares de trabajo.?

El pacto de empresa 2018- 2020 establece que "La empresa reconoce el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y asume en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación. Creyendo que garantizar este principio es un objetivo importante, que debe ser sistemático y planificado, y tendente a establecer un marco normativo sólido, se compromete a elaborar un plan de igualdad dentro del periodo de vigencia del actual acuerdo de empresa"

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?

No hemos adherido en 2018 a la red Española del Pacto mundial.

MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Organización general y comunicación

- 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.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.

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.
- 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 relaciones 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.).
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- 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.

- 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.